ETUDES ET DOCUMENTS

Genre et conditions de travail

EDITIONS réseau anact

OCTOBRE 2009

Genre et conditions de travail

Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges

coordonné par
Florence Chappert
(chargée de mission ANACT)
pour le compte du
Groupe Réseau « Genre »

GESTION DES ÂGES

Avec le soutien
du Fonds social européen

COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

EDITIONS réseau anact

Avant-propos

Construction de la problématique « Genre » dans le cadre du Contrat de Progrès n° 4

Objectifs du financement FSE/ATEON pour la réalisation des notes des chercheurs consultants

Partant du constat d'un certain nombre de points aveugles concernant les liens entre genre, âges et conditions de travail aussi bien au niveau des travaux de recherche que des pratiques des entreprises et de ses partenaires (préventeurs...), l'ANACT a lancé fin 2008 un appel à propositions pour des chercheurs consultants, concernant les champs suivants :
- Genre et Santé au travail ;
- Genre et Organisation du travail ;
- Genre et Parcours.

En cohérence avec la mission du réseau ANACT reprécisée dans le *Contrat de Progrès 2009-2012*, à savoir l'amélioration des conditions de travail pour contribuer à la qualité de vie au travail des femmes et des hommes, l'objectif attendu de ces contributions était de :
- faire le bilan de l'état de la recherche sur un thème spécifique du champ Genre et Travail ;
- repérer les questions pertinentes à explorer ;
- aider le réseau ANACT à orienter son activité et ses investigations sur la prise en compte du genre dans l'amélioration des conditions de travail.

Au travers de l'appel à propositions, l'ANACT a demandé aux 6 chercheurs/consultants retenus de rédiger une note sur les thèmes ci-après :
- Genre, risques de santé et risques psychosociaux ;
- Genre et mixité au travail (2 contributions) ;
- Genre, organisation du travail et temps partiel ;
- Genre et parcours ;
- Genre et âges avec zoom sur les seniors.

La réalisation de 2 séminaires internes rassemblant des intervenants du réseau ANACT les 28/29 mai et les 1er et 2 octobre 2009 a permis aux chercheurs consultants de présenter l'état de l'art de la recherche sur chacun des thèmes et de les confronter aux cas d'interventions en entreprise présentés par des chargés de mission du réseau ANACT.

À ce titre, le Groupe Réseau Genre tient à remercier tout particulièrement les chercheurs consultants pour leurs apports, éclairages et questionnements, les chargés de mission du réseau contributeurs ou participants aux séminaires ainsi que le chargé des Éditions ANACT qui a assuré la relecture et l'édition de ce document.

L'objectif de cette étape vise à orienter la construction des axes de travail et projets de la problématique Genre :
- Que ne connaissons-nous pas et quelles sont les questions que nous voudrions poser à la recherche ou investiguer dans nos interventions ?
- Que voulons-nous développer pour accompagner les entreprises ?
- Quels sont les axes et projets ciblés sur lesquels nous allons travailler en tant que réseau ANACT ?

Ce document – après un cadrage introductif présentant la problématique Genre et les constats faits en matière de situation comparée des conditions de travail des femmes et des hommes – rassemble les contributions des chercheurs consultants en distinguant deux parties :
- Genre, mixité et organisation des temps ;
- Impact du travail sur le parcours et la santé des femmes et des hommes.

Le Groupe Réseau Genre

EDITIONS réseau anact

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES

Introduction ..... p 5

1 - Présentation de la Problématique « Genre » ..... p 6
(Florence Chappert)

2 - Les résultats détaillés de la comparaison des conditions de travail des femmes et des hommes au travers de l'enquête DARES Conditions de travail de 2005 ..... p 17
(Florence Chappert, à partir de la communication de Jennifer Bué)

Partie 1 : Genre, mixité et organisation des temps ..... p 23

3 - Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus ..... p 24
(Sabine Fortino)

4 - Quelques leçons sur les expériences dites de mixité en Nord – Pas-de-Calais ..... p 44
(Dominique Lemaire)

5 - Genre, organisation du travail et Temps partiel ..... p 65
(Tania Angeloff)

Partie 2 : Impact du travail sur le parcours et la santé des femmes et des hommes ..... p 85

6 - Quelle intégration de la problématique « Genre et Parcours » dans les réflexions sur les conditions de travail ? ..... p 86
(Sophie Bonnot et Renaud Damesin)

7 - Genre, âges et conditions de travail - zoom sur les seniors ..... p 102
(Nicole Raoult et Marie-Dominique de Suremain)

8 - Risques de santé et risques psychosociaux au travail selon le genre ..... p 146
(Régine Bercot)

EDITIONS
réseau anact

EDITIONS réseau anact

Introduction

EDITIONS réseau anact

1

Présentation de la Problématique « Genre »

Florence Chappert
(ANACT)

Objectif : situer l'intérêt de travailler sur le genre pour répondre aux questions que pose l'amélioration des conditions de travail

État de l'art

Cet état de l'art a été réalisé dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat de Progrès du réseau ANACT à partir :
- de la capitalisation des quelques interventions réalisées depuis plusieurs années dans le réseau (surtout des diagnostics « conditions de travail et mixité » en vue d'introduire des femmes sur des métiers non traditionnels) ;
- de la réflexion du groupe Réseau « Genre » depuis 2 ans, des activités et des besoins de 10 ARACT ;
- de la revue de la littérature et de la participation à des colloques.

L'auteur attire l'attention sur le fait que cet état de l'art est perfectible, qu'il ouvre la discussion et l'espace des possibles projets. Il suscitera peut-être auprès du lecteur des « réactions », sur un sujet pour lequel chacun, et y compris ce texte, véhicule des stéréotypes. C'est aussi ce que cet état de l'art veut démontrer : il y a une grande part d'invisibilité – c'est-à-dire de méconnaissance – sur ce qui fait différence ou pas pour les femmes et les hommes concernant leur travail et conditions de travail.

Le regard a été porté sur les secteurs et populations où le réseau ANACT intervient beaucoup : il privilégie donc les catégories non-cadres, voire même peu qualifiées dans les secteurs des services, mais aussi dans certains secteurs industriels. Cet état de l'art aborde les cinq points suivants :
1. l'invisibilité des liens Genre et Conditions de travail ;
2. les freins à la double mixité durable dans certains métiers ;
3. les conséquences du travail sur la santé des femmes ;
4. les questions posées par le vieillissement et l'allongement du temps de travail ;
5. les métiers de services très contraints par l'organisation du temps.

L'invisibilité des liens Genre et Conditions de travail

Les statistiques de l'enquête DARES Conditions de travail 2005

Si l'on aborde l'ensemble des secteurs professionnels, les données statistiques de la DARES (enquête Conditions de travail 2005) montrent en effet l'importance des **inégalités dans les conditions de réalisation du travail entre femmes et hommes :**

- **les conditions de travail** des femmes sont **souvent moins visibles et objectivées** que celles des hommes, et pourtant pénibles et marquées aussi par la pénibilité physique ou mentale :
- travail répétitif (en progression 20 % des femmes en 84 et 29 % en 98) ;
- travail à la chaîne (parmi les ouvriers, 25 % des femmes et 7 % des hommes en 2005) ;
- avec peu d'autonomie (56 % des ouvrières appliquent strictement les consignes contre 43 % des ouvriers en 2005) ;
- avec des postures contraignantes souvent debout, sur écran ;
- avec le public (75 % des femmes et 62 % des hommes – en contact avec des personnes en situation de détresse : 48 % des femmes et 36 % des hommes en 2005) ;
- travail morcelé avec des interruptions, mais qu'on ne peut pas interrompre ;
- avec peu d'autonomie (56 % des ouvrières appliquent strictement les consignes contre 43 % des ouvrières en 2005).

• **les conditions d'organisation du travail :**
- horaires plus prévisibles...
... mais de plus en plus atypiques (les femmes travaillent plus que les hommes systématiquement tous les dimanches et tous les samedis et ont moins que les hommes 2 jours de repos successifs en 2005) ;
- travail de nuit des femmes qui progresse plus rapidement que celui des hommes depuis le début des années 90 dans le tertiaire (santé surtout) mais aussi dans l'industrie ; dans presque tous les cas, le travail de nuit des femmes se cumule avec le travail le samedi et/ou le dimanche ;
- horaires alternés moins importants (11 % des hommes et 6 % des femmes essentiellement en 2x8) ; le **travail du soir** augmente plus vite pour les femmes (20 % contre 8 % pour les hommes) et ce dans toutes les catégories professionnelles ;
- contrôle des horaires plus important pour les femmes sauf chez les employées.

• **les conditions d'emploi** des femmes sont souvent des facteurs aggravants des conditions de travail : postes peu qualifiés, précarité (CDD, CDI instable, temps partiel subi : 31 % des femmes à TP versus 6 % des hommes dont respectivement 31 % des femmes et 40 % des hommes veulent travailler plus).

Jennifer Bué de la DARES en conclut (séminaire interne ANACT « Genre » du 27 juin 2008) qu'il y a un « effet de genre » des conditions de travail : « les conditions de travail des femmes sont le résultat d'une double ségrégation : à la fois dans les emplois occupés par les femmes et ensuite au sein même d'emplois mixtes, par un effet dû au genre quel que soit l'emploi – entre autres dû au fait que les tâches assignées aux femmes et aux hommes ne sont pas les mêmes à cause des stéréotypes de sexe :

• **Conditions de travail dues aux emplois occupés :**
- moins d'horaires atypiques, mais les femmes sont de plus en plus concernées ;
- semaines irrégulières ;
- moins de repos de 48 heures consécutif ;
- une plus grande disponibilité : contact avec le public, réponse à une demande immédiate ;
- moins de pénibilités physiques et risques professionnels.

• **Effet spécifique dû au genre quel que soit l'emploi :**
- horaires plus prévisibles ;
- horaires plus contrôlés ;
- journées plus courtes et qui démarrent plus tard ;
- horaires alternants 2x8 pour les ouvrières ;
- travail répétitif, pression de l'urgence ;
- une autonomie réduite ;
- moins de responsabilités hiérarchiques ;
- un collectif de travail moins dense et des relations plus verticales ».

Il est à noter que le genre n'est pas pris en compte suffisamment dans les enquêtes « Conditions de travail » de la DARES : en amont, au niveau de la confection des questionnaires pour prendre en compte les enjeux des femmes au travail et, en aval, au niveau de l'exploitation des résultats qui ne sont pas systématiquement sexués et encore moins publiés officiellement.

C'est ce qu'ont mis en lumière depuis longtemps les travaux québécois, à savoir que les **spécificités du travail dit féminin, ses risques et pénibilités ont un caractère d'invisibilité,** c'est-à-dire sont peu connus, sous-estimés et peu pris en compte (Karen Messing : « La santé des travailleuses : la science est-elle aveugle ? » 2000).

Des partenaires sociaux peu sensibilisés aux conditions de travail des femmes

Jennifer Bué (DARES) constate effectivement que les caractéristiques des conditions de travail des femmes sont moins visibles que celles hommes – ce qui constitue un problème en soi, puisque celles des hommes, étant plus visibles, ont souvent fait l'objet d'une construction sociale et sont objectivées, parfois par une compensation financière comme le travail de nuit ou le port de charges lourdes. Pour les femmes, un des préalables à l'amélioration de leurs conditions de travail est donc de les rendre visibles.

Dans le même sens, pour Serge Volkoff (séminaire CREAPT, mai 2009), « l'inégale distribution des conditions de travail entre femmes et hommes est essentiellement une inégale distribution de visibilité », ce qui explique que ce qui se négocie entre les partenaires sociaux concerne les hommes.

D'ailleurs, l'analyse des accords d'entreprise récents relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle signés entre 2005 et 2008 (cf. l'étude en ligne sur le site de l'ANACT www.anact.fr « Les accords

d'égalité professionnelle de branche et d'entreprise – Analyse comparative 2005-2008 ») a montré que si l'attention des partenaires était centrée sur les questions de parentalité, de féminisation de métiers masculins, d'évolution professionnelle et de rémunération, les aspects conditions de travail, santé, double mixité (masculinisation de métiers féminins), seconde partie de carrière et seniors étaient très peu abordés.

D'une manière générale, les partenaires sociaux sont peu conscientisés à ces questions d'égalité : focalisés sur les questions d'écarts de salaire, de plafond de verre pour les cadres, et un peu de soutien à l'articulation des temps, ils ne mesurent pas combien **l'amélioration des conditions de travail et de leur organisation** peut contribuer fortement **à réduire les situations d'inégalité**.

Des actions de sensibilisation, de refonte de certains processus de ressources humaines, et de mise en place de dispositifs d'aide à la conciliation des temps ont été mises en place dans un certain nombre de grandes entreprises pour corriger des discriminations directes, le plus souvent dans l'emploi (recrutement, rémunération, promotion, formation). Mais, la réduction des écarts de situation entre les femmes et les hommes dans l'emploi et au travail évolue très faiblement depuis 30 ans – car les inégalités professionnelles se construisent **dans les situations de travail**.

Des obstacles structurels à l'égalité qui s'enracinent dans les situations de travail

Ces inégalités s'inscrivent en effet dans des contextes marqués par des **obstacles structurels à la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes** :

- **non-mixité des emplois** qui perdure au niveau des postes les moins qualifiés – à cause des **stéréotypes de genre** attachés aux emplois (qualités naturelles attribuées – images sexuées des emplois) et bien ancrés dans les mentalités et les collectifs ;
- **division sexuelle du travail** – à tel point que dans les mêmes emplois, femmes et hommes ne font pas toujours les mêmes activités – associée à une **hiérarchie salariale des emplois** qui traduit une non-reconnaissance des compétences des femmes (« un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme », « un travail technique vaut plus qu'un travail de relation… ») ;
- **conditions de travail** – qui constituent des freins sur certains postes (pénibilités physiques, organisation des horaires, charge de travail pour les cadres, modalités d'évaluation qui valorisent le présentéisme…) ;
- **cumul du travail et du hors-travail** – à cause de la persistance de la prise en charge domestique et familiale (enfants, ascendants) majoritairement par les femmes (cf. la dernière enquête « Familles et employeurs », INED 2005, qui montre que la prise en charge par les hommes du domestique et du familial augmente très légèrement et plutôt au niveau des catégories supérieures) ;
- et de nouvelles organisations du travail dans les services qui renforcent la **concentration des femmes dans des emplois** peu qualifiés, contraints (peu d'autonomie et de soutien social…), précaires (CDD, temps atypiques et partiels…).

Au niveau de l'entreprise, cette invisibilité se traduit par le fait que la relation genre-conditions de travail est très peu ou mal diagnostiquée. Le Rapport de Situation Comparée, quand il est élaboré, ne comprend pas les indicateurs requis sur l'exposition aux risques et à la pénibilité ; il pêche ainsi par manque d'éléments sur le niveau de santé, l'absentéisme, et ne permet pas d'établir des liens entre emplois occupés respectivement par les femmes et par les hommes et les différents indicateurs de parcours ou de santé. Une des pistes que propose le réseau ANACT est d'enrichir le Rapport de Situation Comparée d'éléments sur les conditions de travail comparées des femmes et des hommes.

L'invisibilité du genre au travail

L'invisibilité se traduit aussi par le fait que **certains champs du « genre » au travail étaient occultés** aussi bien au niveau des travaux de **recherche** qu'au niveau des **politiques égalité**, des **pratiques des entreprises** et des **acteurs de la prévention** :

- la **double mixité**, à savoir l'introduction d'hommes dans des métiers dits féminins et le maintien durable des femmes dans des emplois dits masculins ;
- l'impact différencié des conditions de travail et d'emploi sur la **santé** des femmes et des hommes (cependant, s'il y a des constats, il n'y a pas de recherche des causes et problématisation) ;
- le **vieillissement** des femmes et des hommes au travail ;
- le genre dans des secteurs des services dits **féminins** marqués par la précarité, le temps partiel et le travail posté ;
- la prise en compte du genre dans la conception des systèmes de travail.

Des freins à la double mixité durable dans certains métiers

La concentration des femmes dans certains métiers

Même si les femmes représentent en France près de 48 % de la population active et que le taux d'activité des 25-49 ans est de 82 % (source : Regards sur la parité 2008), la **répartition sexuée des emplois** se traduit par le fait que 50 % des femmes se retrouvent dans 11 professions sur 86 (enseignants, vendeurs, employés, secrétaires, aides-soignants, infirmiers, aides à domicile, professionnels action sociale, assistants maternels – la 1re famille de métiers est « agent d'entretien » pour 6,7 % des femmes) – alors que 35 % des hommes se retrouvent dans 11 professions (source : Chiffres-clés égalité 2008). Cette ségrégation s'explique par les stéréotypes de genre associés à certains métiers (minutie, soin, relation pour les femmes – force et autorité pour les hommes...) qui évoluent très peu depuis 30 ans. Et, au sein d'emplois apparemment « mixtes », si l'on y regarde de plus près, les femmes ne font pas non plus les mêmes tâches que les hommes – car il y a recomposition des tâches du fait de la **division sexuelle du travail**.

La féminisation dans les emplois non-traditionnels

Depuis plusieurs années, le réseau ANACT au travers des ARACT est intervenu dans différents secteurs d'activité (**métallurgie, BTP, plasturgie, transports**) pour élaborer des **diagnostics des conditions de travail préalables à l'introduction de femmes** sur des métiers dits masculins. Toutefois, pour plusieurs raisons, le recrutement et l'intégration durable dans ces métiers restent difficiles pour les femmes : pénibilité physique, organisation de travail, modalités d'intégration, conformation aux fonctionnements masculins, stéréotypes de compétences, résistances des collectifs masculins. L'expérience a montré que les conditions de mise en œuvre et de **maintien de cette mixité** sont déterminantes mais pas toujours suffisantes : préparation des collectifs, binômes, possibilités de parcours... En effet, les hommes peuvent légitimement aussi craindre de perdre une certaine reconnaissance de leur métier, de la pénibilité de leur travail, des modalités d'organisation qui leur conviennent.

La masculinisation des emplois dits féminins

Dans le sens inverse, l'approche stéréotypée des compétences dites naturelles dans les métiers dits féminins, associée à une faible qualité de ces emplois, entre autres mal payés, à temps partiels, a pour conséquence l'extrême **difficulté à attirer des hommes sur les métiers peu qualifiés, dits « féminins »**, pourtant souvent en pénurie de main-d'œuvre. Quand ils rentrent exceptionnellement sur des emplois dits féminins peu qualifiés, les hommes vont se concentrer sur certaines tâches plus techniques. Les hommes entrent toutefois un peu aux niveaux intermédiaires (infirmiers, assistants sociaux) et se consacrent souvent aux tâches dévolues au masculin (technique, force physique) ou montent dans la hiérarchie. Les collectifs dits féminins sont plutôt accueillants à l'introduction d'hommes – à l'exception du secteur de la toute Petite Enfance. Par ailleurs, la question de la parité se pose aussi depuis peu dans certains emplois qualifiés voire très qualifiés, qui se sont récemment féminisés : communication, ressources humaines, finances, consulting...

D'une manière plus générale, l'abolition sexuée du travail montre ses limites et n'est pas une finalité en soi car – d'une part, elle n'évite pas une reconstruction de la division sexuée des tâches et donc des stéréotypes – et d'autre part, elle peut aussi se retourner contre les concerné(e)s, et se transformer par exemple en risque pour leur emploi. Toutefois, dans certains secteurs, la mixité peut être considérée comme un préalable à l'égalité qui permet aux femmes d'avoir un travail aussi émancipateur que les hommes, sachant que les femmes en activité salariée ont une meilleure santé que celles qui n'ont pas de travail.

Les diagnostics « mixité » faits dans le réseau ANACT depuis quelques années visant à « féminiser » des postes dits masculins ont mis en lumière le fait que les situations de non-mixité entraînaient des atteintes à la santé pour les femmes (par exemple, TMS sur emplois répétitifs, volonté d'en faire trop, sous-estimation du travail invisible) mais aussi pour les hommes (conformation à l'image de l'homme fort, peu de recours à l'entraide ou aux équipements...) – sans compter les baisses de performance dues à l'absentéisme et au turn over difficiles à compenser par une organisation sexuée des emplois.

Les conséquences invisibles du travail sur la santé des femmes

La question de la santé au travail s'est d'abord posée dans les **secteurs d'activité dits masculins** où la **pénibilité du travail** est forte (industrie, bâtiment, transport...) – ce qui explique que la majorité

des recherches en santé au travail ou études épidémiologiques traite des métiers où travaillent les hommes et où les causes des accidents et maladies sont assez évidentes. Ces recherches ne sont quasiment jamais faites dans une perspective de genre et concernent encore moins les emplois occupés majoritairement par des femmes – sauf dans le secteur hospitalier (nombreuses thèses de médecine sur les infirmières, par exemple).

L'état des connaissances aujourd'hui montre que si les femmes sont moins exposées aux risques physiques, aux risques de cancers professionnels, par exemple (bien qu'il ait été clairement fait un lien entre travail de nuit et cancer du sein), par contre, elles sont en première ligne en ce qui concerne les divers **risques organisationnels et psychosociaux au travail**.

Le rapport sur « La santé des femmes en France », coordonné par la DREES et publié à la Documentation française, consacre en 2009 un chapitre sur « santé et travail » sous forme de quatre fiches : Risques psychosociaux, Troubles musculo-squelettiques, Accidents du travail et de trajet, Conciliation vie familiale et professionnelle.

Les femmes sont plus souvent victimes de TMS

Ainsi, pour Nicole Guignon de la DARES (Regards sur la parité 2008 – « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? ») : « Si l'on ne considère que les pénibilités physiques du travail ouvrier, les femmes semblent moins exposées aux risques professionnels que les hommes… Pourtant, les femmes représentent 58 % des cas de troubles musculo-squelettiques reconnus en 2003, terme recouvrant un ensemble de pathologies articulaires ou périarticulaires qui constituent aujourd'hui de loin la principale cause de maladies professionnelles en France.

Ces pathologies, d'origine multifactorielle, sont dues à des facteurs physiques (travail sur écran, postures pénibles…), organisationnels (travail répétitif…) et psychosociaux (notamment le ressenti de la charge mentale, de la latitude décisionnelle et du soutien social). Ce qui complique les choses, c'est que si, globalement, femmes et hommes semblent exposés de façon comparable aux facteurs de risques de TMS, une même exposition ne génère pas le même effet chez les hommes et chez les femmes, tout comme une même souffrance ne correspond pas nécessairement à la même exposition physiologique ou psychologique (Karen Messing).

Si l'on compare les femmes aux hommes de la même catégorie socioprofessionnelle, elles sont systématiquement plus exposées : à caractéristiques identiques (âge, ancienneté, nationalité, statut, fonction, métiers), être une femme augmente de 22 % l'exposition à des facteurs de TMS. Une des causes principales dans les entreprises réside dans la non-mixité, à savoir que les femmes sont affectées à certains emplois spécifiques, par exemple les plus répétitifs.

Les femmes se déclarent nettement plus stressées que les hommes

D'après le rapport « La santé des femmes - 2009 » : « quel que soit l'indicateur, les résultats des enquêtes de mesure du stress soulignent une exposition aux facteurs psychosociaux au travail supérieure chez les femmes par rapport aux hommes, ce qui est en accord avec les données internationales. Ainsi, près d'une femme sur trois est exposée à la tension au travail alors que c'est le cas pour près d'un homme sur cinq. Quels que soient les modèles de stress au travail, ces écarts sont les plus importants pour les catégories les moins favorisées, les ouvriers et les employés ». En effet, d'après les enquêtes, les femmes présentent **une mesure du niveau de stress en moyenne de 40 % supérieur** à celui des hommes :

- SUMER 2003 : Karasek « jobstrain » à 28 F / 20 H - soit 40 % de +
- IFAS 2006 : « stress à risque » à 32 % F / 25 % H - soit 28 % de +
- Samotrace 2009 : « mal-être » à 37 % F / 24 % H - soit 54 % de +

La synthèse dudit rapport fait le constat que les « risques psychosociaux qui font référence à de nombreuses situations (harcèlement moral, violences, stress, souffrance, suicides, dépression, troubles musculo-squelettiques) sont des **risques émergeants encore peu documentés.** Les besoins de connaissance répondent également à une attente sociale très forte. Il s'agit d'un **problème majeur de santé au travail** qui le restera très vraisemblablement dans les années à venir du fait de l'intensification des contraintes du travail et du vieillissement de la population active. »

Pour le secteur des services, les pistes d'explication du niveau élevé de stress des femmes sont à rechercher du côté de la nature des emplois en relation avec le public, ou fortement contraints avec peu d'autonomie et de soutien – mais les causes peu investiguées jusqu'à présent sont aussi à rechercher ailleurs : précarité des emplois, non-reconnaissance de la pénibilité du travail et des compé-

tences considérées comme faciles et naturelles, comme par exemple le travail du « care », déclassement par rapport au diplôme... – sans oublier, pour les femmes, le cumul travail/hors-travail.

Par rapport au facteur de précarité, **le temps partiel** est devenu, dans certains secteurs (SAP, propreté...) la norme intégrée par les employeurs et les salariés – parce que travailler plus **ne serait pas tenable** compte tenu de la fatigue générée, de la fragmentation des horaires, des temps de trajets... C'est là que se pose à nouveau la question des conditions de travail – quand elles ne sont acceptables qu'à temps partiel et pas tenables tout au long d'une vie professionnelle. Ainsi, au niveau du secteur des services, la précarité a un coût pour la performance de l'entreprise (absentéisme, turn-over...) et pour **la santé des salarié(e)s** (stress, consommation de psychotropes, TMS peu explorés dans le secteur tertiaire d'ailleurs...). La crise actuelle va sûrement renforcer cet effet compte-tenu de l'augmentation attendue de la création d'emplois précaires. Toutefois, le fait que de plus en plus de femmes deviennent chefs de famille peut aussi les amener à revendiquer de meilleures conditions de travail et d'emploi.

L'expression de la souffrance au travail semble être marquée aussi par un effet de genre : plutôt suicides ou « burn out » pour les hommes, pathologies plus discrètes, diffuses voire chroniques, en tout cas plus invisibles pour les femmes. Celles-ci semblent déclarer plus que les hommes des troubles de santé. Serge Volkoff pose la question de savoir « si les femmes ne sous-estiment pas de manière générale les atteintes du travail sur leur santé en déclarant moins les troubles liés à l'usure » (séminaire CREAPT, mai 2009). D'une manière plus générale, quand les statistiques de santé au travail sont présentées en distinguant le sexe (les statistiques CRAM différencient par le sexe depuis 2004 seulement), on constate des différences entre femmes et hommes au niveau des taux et types d'accidents et maladies professionnelles.

Les effets de la physiologie des femmes et des hommes

En investiguant le champ « santé des femmes et des hommes au travail », on ne peut occulter la question de la grossesse qui reste la situation la plus fréquente où salariée et employeur doivent dialoguer pour éventuellement aménager les conditions et les horaires de travail et gérer plus ou moins habilement l'avant, le pendant et l'après « congé maternité ». Une femme en **congé maternité** reste « gênante » pour les entreprises : en témoigne le fait que la majorité des entreprises comptabilisent les congés maternité dans l'absentéisme au même titre que les congés maladie. Le développement du « congé paternité » va toutefois contribuer à faire évoluer les mentalités.

On ne sait que peu de choses sur l'**effectivité du droit préventif de retrait des salariées** enceintes ou qui allaitent, quand elles jugent que les conditions d'exercice de leur travail mettent en danger le bébé ou leur santé. Compte tenu du fort taux d'emploi en France, de plus en plus d'enfants sont potentiellement exposés in utero à un risque professionnel. Sachant que les déterminants des mauvaises issues de grossesse sont plus liés au non-travail qu'au travail, l'origine professionnelle des avortements spontanés, des malformations à la naissance et des prématurités est ainsi très peu étudiée.

Par ailleurs, le fait qu'aujourd'hui, **l'âge moyen de la première grossesse** se situe en France à 30 ans (l'une des causes avancées étant que les femmes essayent d'abord de s'installer dans la vie professionnelle, avant d'avoir des enfants), peut devenir une préoccupation de santé publique, étant donné que l'âge avançant, les grossesses tardives peuvent donner lieu à plus de complications ou à des effets retardés (augmentation des cancers du sein, par exemple).

La difficulté pour certains couples de procréer peut être imputée à la femme ou à l'homme, et l'on n'a peu d'éléments sur l'impact de l'exposition à certains environnements toxiques sur la **santé reproductive** des hommes et des femmes.

La période de la « **ménopause** » n'a jamais été non plus prise en compte comme une spécificité de santé au travail des femmes - elle est parfois englobée sous le terme d'« usure » ou de « fatigue ».

L'absence de lien entre santé des femmes et travail

Les stratégies des femmes « pour tenir » malgré la douleur (plaintes, absences, prise de RTT et TP, projet de grossesse différé...) sont considérées comme le reflet du comportement féminin et non pas comme la conséquence du travail ou de mauvaises conditions de travail. En effet, la conviction pendant longtemps que le travail des femmes (dit « léger »), comparé à celui des hommes (dit « lourd »), est **facile et sans danger**, car mettant en œuvre des compétences naturelles féminines pratiquées à la maison, a conduit à attribuer à tout problème de santé des femmes soit leur inaptitude au travail, soit des troubles imaginaires. Il y a par conséquent une invisibilité des atteintes à la santé des

femmes au travail. Cette persistance de l'invisibilité était confortée par le fait que **l'espérance de vie** des femmes a toujours été plus longue que celle des hommes – et particulièrement élevée en France. Mais pour la première fois en 2008, celle-ci a reculé de 0,1 an... alors que celle des hommes a progressé de 0,1 an : ce recul, peut-être conjoncturel (mauvaise grippe ?) est d'abord lié à la consommation de tabac surtout, et d'alcool ; mais on peut faire l'hypothèse que la généralisation du travail aura chez les femmes, à terme, un coût santé non négligeable.

Une approche des risques professionnels qui ne différencie pas selon le genre

On sait que les emplois des femmes comportent des **risques différents** de ceux des hommes – et que quand femmes et hommes sont dans les mêmes emplois, ils ne courent pas forcément les mêmes risques car les activités réalisées sont différentes, car ils et elles s'y prennent différemment, ou qu'ils ou elles réagissent différemment à l'exposition à cause de leurs différences biologiques, de leurs parcours personnels ou de la prise en compte de l'extraprofessionnel. Les **attitudes différenciées** des femmes et des hommes pour se protéger des risques liés à leur travail, s'économiser ou compenser des inaptitudes, sont aussi peu connues, compte tenu des secteurs où les femmes exercent majoritairement. Ainsi, elles femmes développent peut-être des **savoir-faire de prudence** pour moins s'user et pour ne pas perdre leur emploi – qu'il peut être intéressant de mieux connaître, sans toutefois retomber dans les stéréotypes.

Une approche de la santé au travail au masculin neutre

Ainsi, la santé au travail a toujours été pensée au « masculin neutre » (Danièle Kergoat), basée sur la **norme de « l'homme moyen »**, focalisée sur les **accidents du travail et la pénibilité physique**, et moins sur d'autres signaux d'alerte comme les **maladies professionnelles** ou **l'absentéisme**. Comme **on ne fait pas ou ne sait pas faire toujours le lien entre maladies ou absences des femmes et leur travail**, les acteurs de la prévention et les organisations syndicales sont peu sensibilisés aux différences de genre (et notamment à **l'impact de l'organisation et de la répartition sexuée des emplois et des activités sur la santé** des femmes et des hommes) ou encore à la prise en compte de la personne globale en tenant compte du **hors-travail**.

Les questions posées par le vieillissement et l'allongement

Les femmes, pour des raisons de carrières incomplètes (le temps total de travail des femmes sur une carrière n'a pas augmenté ces 30 dernières années) voient leur **espérance de vie au travail plus longue** que celle des hommes : chez les plus de 50 ans, les taux d'activité ont évolué dans le temps de façon opposée, les hommes se retirant de façon précoce et les femmes augmentant leur activité.

On constate toutefois que les hommes, mais non les femmes, voient leurs conditions de travail s'améliorer avec l'âge. En effet, du point de vue du travail, les différences de statut, temps de travail, secteurs, métiers, salaires, conditions de travail ne semblent pas évoluer de façon convergente, mais **s'accentuer avec l'âge**. Par ailleurs, l'écart qui existait au sein du groupe des femmes entre les mieux nanties et les plus disqualifiées s'accentue aussi.

Les représentations négatives sur l'âge associées à des stéréotypes sexistes sur le corps ou l'attribution des difficultés de santé à l'âge de la personne et non aux mauvaises conditions de travail sont communes et apparaissent **plus tôt, vers 40/45 ans**. Alors que les symptômes **d'usure professionnelle** (lassitude, fatigue et résignation) dans les secteurs où elles sont majoritaires sont peu repérés et reconnus (enquête SVP 50) – mais témoignent peut-être d'une **problématique particulière de santé** à prendre en compte chez les femmes en fin de carrière. Serge Volkoff analyse les résultats de l'enquête SVP 50 (CISME CREAPT) de 2003, en montrant que la plupart des symptômes tels que « douleurs », « fatigues », difficulté à récupérer, gêne auditive, troubles de mémoire, difficulté à certains mouvements sont plus accentués chez les femmes seniors. Par ailleurs, la question du maintien dans l'emploi des **personnes en longue maladie** semble concerner déjà plus les femmes que les hommes.

La question de la conciliation des temps se traduit par le fait qu'à cet âge les femmes deviennent des **piliers intergénérationnels**, prenant en charge, souvent seules (alors que les hommes sont plus en couple), grands enfants et parents.

Ainsi, le **vieillissement** de la population avec la part de plus en plus importante des femmes seniors dans la population active rend cette question de la santé des femmes encore plus cruciale – si elles cumulent un parcours professionnel assez usant, de mauvaises conditions de travail et des longues maladies qui semblent se déclarer de plus en plus tôt en âge.

Des métiers de services très contraints par l'organisation du temps

87 % des femmes travaillent dans le secteur tertiaire. Un certain nombre de métiers de services sont caractérisés par un fort **taux de féminisation**, une qualification faible mais **non reconnue**, et une généralisation du **temps partiel : SAP** (service à la personne), **Propreté** (agents de nettoyage), **Distribution** (caissières), **Logistique et Transport** (receveurs péage), certains **Services de guichet** (agents d'accueil et d'orientation), **Call Centers** (téléconseillers). Ils concentrent des femmes, mais aussi de plus en plus d'hommes, dans des conditions d'emploi et de travail précaires (CDD, **horaires fragmentés et décalés**, temps partiel, sans compter la question du **travail du dimanche** qui revient en force...) en lien avec des **conditions de travail parfois très contraintes** (fortes exigences de cadences, par exemple, avec peu de latitude décisionnelle – le plus souvent avec un soutien social peu présent).

Ainsi, compte tenu de la prise en charge de la vie familiale majoritairement assumée par les femmes, la question du temps est un des facteurs de discrimination les plus forts entre hommes et femmes, c'est-à-dire générant le plus d'inégalités (sachant, par exemple, que le temps partiel subi avec horaires fragmentés présente des horaires plus difficilement modifiables que le temps plein).

Le temps partiel des femmes

À tel point, par exemple, que **le temps partiel y est la norme intégrée** par les employeurs – en raison des exigences des clients – et les salariés – parce que travailler plus **ne serait pas tenable** compte tenu de la fatigue générée, de la fragmentation des horaires, des temps de trajets... C'est là où l'on peut reposer la question des conditions de travail quand elles ne sont acceptables qu'à temps partiel et pas pour supportables tout au long d'une vie professionnelle.

Le temps partiel n'a cessé de se développer ces dernières années pour atteindre 18 % de l'emploi salarié dont 82 % de femmes – alors que les femmes sont rentrées sur le marché du travail à temps plein, 30 % des actives sont aujourd'hui à temps partiel, celui-ci étant pour les employeurs la solution pour répondre aux exigences de flexibilité accrues, et pour les salarié(e)s la solution aux questions d'articulation des temps. Le temps partiel a été pointé en 2008 par le Conseil économique et social comme une forme de ségrégation particulièrement insidieuse, car outre qu'il infléchit l'organisation sexuée du travail domestique et professionnel, nombre de ses effets négatifs apparaissent à long terme (usure, retraite...).

Le travail posté des hommes

Le **travail posté** conçu pour les hommes et reconnu comme une pénibilité à part entière, concerne de plus en plus de femmes alors que le principe du **roulement** est très déstabilisant à long terme pour l'organisation familiale qui concerne aussi de plus en plus d'hommes ayant à gérer des situations de garde alternée.

L'ethnicisation dans les services

Par ailleurs, au-delà du genre, la question de l'origine des salariés de certains métiers semble constituer un angle mort des approches sur le travail – alors qu'on constate un phénomène grandissant d'**ethnicisation** de certains emplois de service. Par exemple, dans les SAP, le fait qu'une majorité de migrantes ou de leurs descendantes occupent les emplois de l'aide à domicile, n'a quasiment pas été retenu pour comprendre des questions comme leur place dans la division des activités et des tâches. Plus largement est posée la question de la prise en compte de la diversité des éléments culturels qui, par ailleurs, peuvent renforcer les stéréotypes sexués.

Questionnement de la problématique Genre

Le Genre, c'est les femmes et les hommes

Approcher les conditions de travail par le genre, c'est s'intéresser aux femmes et aux hommes dans le travail.

L'approche par les populations permet de revisiter certaines questions liées aux conditions de travail de tous les salariés (travail posté, temps partiel, santé...).

Il s'agit dans un premier temps d'une exigence méthodologique pour enrichir l'analyse du travail et des salarié(e)s de sexuer les données et les faits pour pouvoir comparer, d'où l'importance de repen-

ser les approches, outils et méthodes utilisés lors du recueil de données ou des enquêtes. Toutefois, cela n'est pas suffisant lors de l'analyse d'une demande d'intervention en entreprise ou de l'élaboration d'un diagnostic ou de préconisations : il s'agit de prendre en compte le genre en amont pour interroger les conditions de travail dans une approche de genre (**gender mainstreaming**), c'est-à-dire en prenant en compte les **enjeux du genre**, autrement dit des femmes et des hommes au travail :

- les affectations différenciées aux métiers et postes de travail ;
- la division sexuelle du travail, même dans un même emploi ;
- les parcours interrompus, déclassants et peu qualifiés, sans compter le plafond de verre ;
- la question des temps (temps partiel, horaires, cumul travail hors-travail) ;
- et surtout les différences au niveau de l'exposition aux facteurs de risque, de la perception des symptômes, de la déclaration des troubles, de la prise en charge par le corps médical.

Le risque de la dérive essentialiste

La difficulté de cette problématique est toutefois qu'en différenciant les populations, on risque toujours la dérive de l'« essentialisme », à savoir d'interpréter les comportements réels ou attendus ou les effets dans le travail à partir des stéréotypes de sexe. Sachant, par ailleurs, que la catégorie des femmes est de plus en plus hétérogène.

Il est à noter que le réseau ANACT fait de plus en plus face à des demandes d'entreprises qui veulent introduire des femmes dans des métiers dits masculins, au nom de qualités soi-disant naturelles et innées des femmes ou au nom des apports intrinsèques de la mixité. Ces motivations nous semblent perverses à long terme - même si elles peuvent contribuer à faire avancer les choses au départ. Le même discours essentialiste est récurrent quand on aborde la question des managers femmes.

Le regard porté sur le travail plus que l'emploi, la santé plus que le parcours

L'angle d'appréhension de cette question par le réseau ANACT consiste à prendre en compte non seulement les effets des conditions de travail et d'emploi sur le parcours des femmes et des hommes, mais surtout les **effets de ces conditions sur la santé** des femmes et des hommes – alors que les approches nationales comme européennes développent des politiques totalement distinctes, d'une part en matière de santé, d'autre part en matière d'égalité (L. Vogel).

En effet, c'est le lien genre-parcours dans l'emploi qui est investi généralement par toutes les actions typées « ressources humaines » visant la lutte contre les discriminations dans l'emploi (formation promotion, rémunération). Il s'agit, dans le cadre de cette problématique, de **prévenir les phénomènes de ségrégation et d'exclusion** à partir de la prise en compte des effets du travail sur la santé. C'est donc intervenir sur **l'amélioration des conditions des emplois, du travail et son organisation** (par exemple, horaires, répartitions des tâches, sans oublier la conception...) afin qu'elles ne soient pas excluantes de femmes ou d'hommes dans certains postes ou dégradantes pour la santé des salarié(e)s. Le but est bien d'une part, de mieux prévenir les risques, de faire le lien entre les atteintes à la santé et le travail des femmes et des hommes et, d'autre part, d'améliorer les conditions de travail pour tous les salariés.

L'objectif est de contribuer à agir sur les conditions de travail et la santé comme **levier de l'égalité** professionnelle. Sachant que dans l'autre sens, l'égalité n'implique pourtant pas forcément le développement de la santé (exemple du travail de nuit qui a été de nouveau autorisé).

L'« approche Genre » de l'ANACT se propose de développer et d'outiller les axes d'investigation et d'action suivants :

1. Mixité
2. Diagnostic Conditions de travail et Santé
3. Genre, risques et construction de la santé
4. Seniors
5. Organisation des temps
6. Parcours
7. Dialogue social et Genre

Remarque : Les questions formulées ci-dessous sont amenées à évoluer et à être affinées.

1. Mixité : viser la mixité des métiers par la dénaturalisation des compétences sexuées

- *Comment aider les entreprises à diagnostiquer que les situations de **non mixité portent atteinte dans une même entreprise à la santé** des femmes et des hommes ?*

- *Comment faire face aux **demandes parfois très opportunistes** des entreprises en matière de mixité ?*
- *Comment accompagner **l'intégration durable** dans des emplois non traditionnels ?*
- *Comment reconnaître que les femmes dans certains emplois de services occupent des **vrais métiers** et maîtrisent un vrai **professionnalisme technique et relationnel** ?*

2. Diagnostic conditions de travail et santé : comment outiller et promouvoir un diagnostic et une approche genrée de l'amélioration des conditions de travail, de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail ?

- *Comment **outiller méthodologiquement les acteurs et préventeurs de l'entreprise (médecins, CHSCT...) pour diagnostiquer** les liens entre les indicateurs santé et les parcours comparés des femmes et des hommes, d'une part, et les caractéristiques de l'organisation du travail et de l'activité, les emplois occupés, d'autre part ?*
- *Avec quels **partenaires** coopérer pour concevoir et expérimenter ? Quels outils faire évoluer (par exemple : Bilan social, Rapport de Situation Comparée pour les entreprises, Evrest pour les médecins) ?*
- *Comment, à partir **de l'analyse des effets différenciés du travail sur la santé et le parcours** des femmes et des hommes, prévenir les phénomènes de ségrégation et d'exclusion ?*

3. Genre, risques et construction de la santé : qu'est-ce qui diffère pour les femmes et pour les hommes ? Comment repérer et prévenir ?

Genre et RPS

- *Comprendre, au-delà de causes individuelles et médicales spécifiques, ce qui explique les **différences hommes/femmes** en matière d'impact du travail sur le niveau de stress perçu ?*
- *Comment intégrer les questions de **violences** dans les RPS ?*
- *Comment, si besoin, aider les entreprises à développer des **pratiques de prévention différenciées** en matière de RPS ?*

Genre, risques et construction de la santé

- *Y a-t-il des **attitudes différentes des femmes et des hommes par rapport aux risques pour un même emploi** (savoir-faire de prudence, pour s'économiser ou compenser) ? À quoi est-ce dû ? Comment, d'une manière plus large, les hommes et les femmes raisonnent-ils par rapport à la **construction de leur santé** ?*
- *Comment **sensibiliser les acteurs de la prévention** pour repérer et prendre en compte les **risques et pénibilités spécifiques dans les emplois dits féminins** (station debout, mouvements répétitifs, relation client, horaires atypiques...) et dans les **emplois non traditionnels ?***
- *A-t-on à prendre en compte le **risque lié au cumul travail / hors-travail** ?*

4. Seniors : comment prendre en compte le genre dans le cadre du vieillissement au travail et de l'allongement de la vie professionnelle ?

- *Que connaît-on des différences hommes-femmes en matière de **vieillissement** au travail ?*
- *Y a-t-il des questions **spécifiques de santé** à prendre en compte pour la femme ou l'homme senior ?*
- *Comment prévenir l'**usure** prématurée qui peut concerner plus particulièrement les femmes à cause de la « double journée » et des emplois occupés antérieurement ?*
- *Peut-on traiter pareillement le **maintien dans l'emploi** des femmes et des hommes en **fin de carrière** ?*

5. Organisation des temps : comment viser l'amélioration de l'organisation des temps prenant en compte les besoins des femmes et des hommes ?

- *Quels types **d'organisation, d'horaires, de temps partiel ou plein, de défragmentation des temps, de télétravail, de flexibilité horaire**... développer pour **des temps qui conviennent et des emplois « tenables »** tout au long d'une semaine ou d'une vie professionnelle ?*
- *Comment aménager **le travail posté** alors que la logique **de roulement** est très défavorable à long terme à l'articulation vie professionnelle / vie familiale pour les femmes et pour de plus en plus d'hommes ?*

6. Parcours : comment prendre en compte le genre dans le cadre de notre approche sur les parcours ?

- *Quelles sont les **problématiques spécifiques** de parcours en lien avec l'amélioration des conditions de travail pour les femmes et pour les hommes sur lesquelles le réseau ANACT souhaite avancer et aider les entreprises ?*
- *Comment aider les entreprises à intégrer les **données RH et santé** dans les processus des parcours ?*

EDITIONS réseau anact

- *Comment **permettre des parcours** dans les emplois occupés majoritairement par des femmes ? Quels sont les facteurs de mobilité facilitants ?*

7. Dialogue social et genre : comment promouvoir au niveau des partenaires sociaux l'amélioration des conditions de travail et la santé des femmes et des hommes comme leviers de l'égalité ?

- *Comment sensibiliser et impliquer les **partenaires sociaux** dans tous les travaux sur le genre ?*
- *Comment travailler avec les **partenaires sociaux** sur cette question de la construction de la santé ?*
- *Comment intégrer les questions de **santé** et d'amélioration des **conditions de travail** dans les approches « égalité professionnelle » ?*

EDITIONS réseau anact

2

Les résultats détaillés de la comparaison des conditions de travail des femmes et des hommes au travers de l'enquête DARES Conditions de travail de 2005*

La concentration des femmes dans 6 secteurs socioprofessionnels

Les femmes sont concentrées dans **six secteurs socioprofessionnels** (les emplois de la santé, du service social, les employées de la fonction publique, les services directs aux particuliers, les institutrices, les employées de commerce) – une concentration que l'on n'observe absolument pas chez les hommes. Cette concentration s'est accentuée au cours des années puisqu'au début des années 1980, cela concernait à peu près 50 % de l'emploi féminin, et 60 % au début des années 2000. Le **profil des emplois féminins** est caractérisé par le contact avec des patients, des élèves et des clients, par les soins à la personne (infirmières et des assistantes sociales).

Cette concentration pose la question de savoir si les conditions de travail que les femmes connaissent sont liées à cette ségrégation dans les emplois « féminins », ou bien à un effet spécifique dû au genre quel que soit l'emploi occupé.

Les enquêtes Conditions de travail

Les données qui suivent sont issues des enquêtes « Conditions de travail ». Ces enquêtes sont organisées et exploitées à la DARES, au Département conditions de travail et santé. Ce sont des enquêtes complémentaires à l'enquête emploi de l'INSEE qui ont été renouvelées tous les sept ans depuis 1978 – donc en 1978, 1984, 1991, 1998, 2005. Elles sont effectuées au domicile des enquêtés, en face-à-face, par des enquêteurs INSEE, auprès d'un échantillon représentatif de la population active occupée. Les questions portent sur l'organisation des horaires et du travail, l'autonomie, les pénibilités physiques, les risques professionnels, la charge mentale, la prévention dans l'entreprise, les accidents du travail.

Les résultats présentés ci-après ne concernent que les salariés. Les conditions de travail des salariés et des non salariés d'un même métier sont très proches, en dehors de la durée du travail qui est plus longue pour les non salariés.

Le tableau ci-après présente certains résultats de la dernière Enquête Conditions de travail 2005 de la DARES ; les résultats présentés ne concernent que les salarié(e)s.

* Ces données ont été mises en forme par Florence Chappert à partir de la communication de Jennifer Bué (DARES) lors du séminaire interne de l'ANACT « Genre et Conditions de travail », le 27 juin 2008 à Lyon.

Item de l'enquête Conditions de travail 2005	% de femmes	% d'hommes
Connaître ses horaires dans le mois	85 %	78 %
Ne pas connaître les horaires de la semaine suivante	7 %	13 %
Être en contact avec le public	75 %	62 %
Devoir répondre à une demande immédiate	56 %	51 %
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	48 %	36 %
Porter ou manipuler des charges lourdes	33 %	44 %
Être exposé au risque infectieux	30 %	25 %
Ne pas pouvoir interrompre son travail	45 %	36 %
Régler par soi-même la plupart des incidents	49 %	53 %
Appliquer strictement les consignes reçues	39 %	35 %
Pouvoir faire varier les délais	31 %	43 %

Les caractéristiques de l'organisation des horaires

Des horaires de travail plus prévisibles

En 2005, 85 % des femmes connaissent leurs horaires dans le mois, contre 78 % des hommes – 6 % des hommes et 3 % des femmes ne connaissent leurs horaires que le jour même – et 11 % des hommes et 6 % des femmes du jour au lendemain. Ainsi les femmes ont des délais de prévenance plus longs que les hommes : en effet, **17 % des hommes et 9 % des femmes ont des délais de prévenance considérés comme courts**. Les délais de prévenance courts sont liés pour les hommes à des emplois qualifiés et à des horaires libres – et pour les femmes à des emplois peu qualifiés et des horaires à la carte.

Des journées plus courtes et moins matinales

La durée du travail des femmes est plus courte, en grande partie à cause du temps partiel : près du tiers (31 %) des femmes salariées sont à temps partiel, contre 6 % des hommes. Parmi ces salariés à temps partiel 40 % des hommes et 31 % des femmes veulent travailler plus (temps partiel subi ou contraint).

Concernant le temps partiel, on y voit l'une des grandes oppositions au sein même des femmes sur le marché du travail, entre des femmes qualifiées qui peuvent choisir leur durée du travail, qui ont des conditions de travail plutôt favorables, des horaires bien adaptés aux charges familiales et, de l'autre côté, des femmes non qualifiées, ayant des durées du travail très courtes non choisies, avec des contraintes horaires très dures et des conditions de travail difficiles.

Globalement, les femmes ont des journées de travail plus courtes, une amplitude quotidienne de plus de dix heures moins fréquente, et surtout un début de travail plus tardif. On observe que ces caractéristiques des horaires de travail des femmes se maintiennent quels que soient la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise.

Des horaires de travail moins décalés mais les ouvrières plus souvent en horaires alternants que les ouvriers

Une contrainte horaire importante est celle des **horaires alternants**. Globalement, les femmes connaissent moins ces horaires alternants que les hommes : 6,5 % pour les femmes et 11,1 % pour les hommes. Mais si l'on regarde les ouvriers, qui sont la catégorie la plus concernée par ces horaires, on voit une grande différence : les ouvrières sont beaucoup plus concernées, avec 21,3 % pour les ouvrières contre 18 % pour les ouvriers. Ce que l'on observe surtout, c'est que l'augmentation entre 1998 et 2005 est plus importante pour les ouvrières que pour les ouvriers. Il faut préciser que, pour les ouvriers, les horaires alternants sont majoritairement du 3x8 ou plus, qui implique du travail de

nuit. Pour les femmes, c'est plutôt du 2x8, poste du matin et poste de l'après-midi. On peut en conclure que, toutes choses égales par ailleurs, les **horaires alternants en 2x8 sont une des caractéristiques des conditions de travail des femmes**.

Le travail de nuit habituel augmente plus que le travail de nuit occasionnel

Les hommes travaillent plus souvent la nuit (22 %) que les femmes (8 %). L'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans les secteurs industriels et leur concentration dans certains emplois et secteurs expliquent leur faible nombre parmi les travailleurs nocturnes. La loi autorisant le travail de nuit date du 9 mai 2001, la Cour de Justice des Communautés européennes ayant considéré qu'une interdiction du travail de nuit des femmes était discriminatoire et contraire au principe d'égalité professionnelle édicté par la directive européenne de 1976 interdisant les discriminations entre hommes et femmes dans l'emploi.

En 2005, cette forme de travail concerne toujours beaucoup plus les hommes, mais comparativement, le travail de nuit des femmes augmente davantage que celui des hommes : en 1991, les femmes représentaient un cinquième des salariés travaillant la nuit, elles en constituent, en 2005, le quart. L'augmentation concerne surtout les ouvrières : en 1991, 2 % des ouvrières qualifiées ou non qualifiées travaillaient la nuit, elles sont 8 % en 2005. Ce sont des chiffres encore assez faibles, mais cela représente une augmentation importante.

Depuis le début des années 90, le travail de nuit des femmes a progressé plus rapidement que celui des hommes. **Ainsi, près de six femmes sur dix travaillant la nuit sont dans le secteur médical ou social**, les autres sont, entre autres, dans le secteur du transport et du commerce.

Les conséquences du travail de nuit sur la santé ne sont aussi mauvaises pour les femmes que pour les hommes ; en revanche, les charges familiales et extraprofessionnelles étant beaucoup plus fortes pour les femmes, **leur capacité de récupération** entre deux postes est moindre.

Le **travail du soir** augmente plus pour les femmes (20 % contre 8 % pour les hommes) et ce dans toutes les catégories professionnelles. Travailler jusqu'à minuit a des effets moins nocifs sur la santé que le travail de nuit. Il n'en demeure pas moins que ces horaires sont pénalisants au niveau de la vie familiale et constituent une gêne pour la vie sociale

Le travail nocturne se cumule également avec le travail de fin de semaine : le samedi pour 9 femmes sur 10 et le dimanche pour 8 femmes sur 10.

Le travail de fin de semaine plus intense pour les femmes

Les femmes sont globalement moins nombreuses que les hommes à travailler le samedi et le dimanche. Cependant, il faut distinguer le travail occasionnel du travail habituel. On constate alors que, quand les femmes travaillent en fin de semaine, elles travaillent, d'une manière plus intense, un plus grand nombre de samedis ou de dimanches : 32 % des femmes travaillent habituellement le samedi et 26 % des hommes seulement. Ce recours élevé au travail du samedi et du dimanche est dû aux professions occupées par les femmes, car toutes choses égales par ailleurs, elles ont quand même moins de probabilité de travailler en fin de semaine. Elles sont nombreuses à travailler en fin de semaine de manière intensive parce qu'elles sont essentiellement sur des fonctions d'éducation, de travail social, de santé et de commerce, mais aussi dans la police et les transports qui impliquent cette forme d'horaires.

Des semaines plus irrégulières

De la même manière, les femmes sont plus nombreuses à avoir des semaines irrégulières et à ne pas avoir 48 heures consécutives de repos. C'est évidemment très lié au travail de fin de semaine mais, là encore, c'est un effet dû aux emplois occupés puisque, toutes choses égales par ailleurs, elles ont plus de probabilité d'avoir des semaines régulières et un repos de 48 heures.

Un contrôle des horaires de travail plus contraints pour toutes les catégories sauf pour les employées

En ce qui concerne les **horaires de travail**, 53,5 % des femmes n'ont aucun contrôle d'horaires contre 49,7 % des hommes.

Cependant, si on regarde le détail des professions, on constate que, dans toutes les professions, **les femmes sont plus contrôlées que les hommes**, sauf chez les employés. En effet, les horaires des

femmes cadres, professions intermédiaires et ouvrières sont plus souvent contrôlés (que ce soit par pointeuse, par l'encadrement ou par signature) que ceux des hommes de ces professions : ainsi, 64 % des femmes cadres ne déclarent « aucun contrôle », contre 81 % des hommes cadres. Par contre, les employées sont moins contrôlées que leurs homologues masculins, particulièrement les personnels des services directs aux particuliers, professions qu'elles exercent souvent d'une manière isolée (femmes de ménage, assistantes maternelles...), sans présence hiérarchique, et dans lesquelles la place des hommes est minime.

On en conclut qu'à profession, secteur, statut, ancienneté... égal(e), toutes choses égales par ailleurs[1], les femmes ont une plus forte probabilité d'avoir des horaires contrôlés que les hommes. Ainsi, les horaires contrôlés représentent une caractéristique des conditions de travail « féminines ».

Conclusion sur les horaires

Pour conclure sur les horaires, **les femmes ont globalement des horaires qui permettent, en principe, une meilleure articulation avec la vie familiale**. Cependant, on constate qu'elles n'échappent pas aux contraintes horaires, dont certaines les touchent plus que les hommes.

Au centre du débat sur l'articulation vie professionnelle / vie familiale, les horaires de travail des femmes sont l'objet de dilemmes : soit, ils sont mieux adaptés aux rythmes de la vie familiale et domestique, mais au détriment de la qualité de l'emploi ; soit, ils sont particulièrement incompatibles avec cette vie familiale, sans pour autant que cela implique une meilleure qualité de l'emploi (caissières, employées du nettoyage à temps partiel...). En outre, les femmes sont amenées à s'auto-exclure de certains emplois, du fait de l'inadaptation d'horaires désynchronisés par rapport à la vie familiale.

Les caractéristiques de l'organisation du travail

Une plus grande disponibilité

Les horaires représentent un facteur très important dans l'investissement que les femmes peuvent faire dans le travail. En effet, l'une des premières caractéristiques des **contraintes organisationnelles** des femmes est la **disponibilité**.

On peut l'identifier dans l'enquête Conditions de travail, d'une part, par le contact avec le public. Les femmes (75 %) sont plus nombreuses à être en contact avec le public que les hommes (62 %) : cela s'explique par les métiers qu'elles occupent (employées de commerce, secrétaires, professions de l'enseignement, de la santé et du public) – et d'autre part, par la pression d'une demande immédiate (56 % des femmes contre 51 % des hommes ; là aussi, c'est lié aux métiers qu'elles occupent, aux fonctions, etc.).

Par contre, 45 % des femmes et 36 % des hommes seulement déclarent ne pas pouvoir interrompre leur travail et cela n'est pas lié aux tâches qu'elles ont à effectuer ou aux postes qu'elles occupent Cette contrainte organisationnelle est liée à un effet de genre : à profession égale (enseignants, policiers, employés de commerce et ouvriers...), les femmes ont plus de probabilité de ne pas pouvoir interrompre leur travail.

Un rythme de travail intense

Bien que de nouvelles formes d'organisation du travail apparaissent, certains aspects du travail taylorisés n'ont pas disparu et touchent toujours le plus souvent les femmes non qualifiées. Les ergonomes ont constaté qu'à l'intérieur d'une même profession, la division sexuelle des tâches attribue aux femmes des mouvements rapides et sans « micro-pauses » et aux hommes des efforts accentués mais ponctuels.

Près de neuf salariés sur dix qui travaillent à la chaîne sont ouvriers. Dans cette catégorie, la différence entre hommes et femmes est très marquée : 25 % des ouvrières travaillent à la chaîne contre 7 % des ouvriers. Cette forme d'organisation du travail demeure une caractéristique des emplois industriels non qualifiés et féminins (Gollac, Volkoff, 2002).

1 - L'analyse est faite dans un modèle qui inclut les caractéristiques de l'entreprise (secteur économique, taille, et du salarié (catégorie socioprofessionnelle, âge, statut de l'emploi, ancienneté dans l'entreprise, fonction, diplôme).

On en conclut que les femmes sont très nettement plus touchées par le travail à la chaîne, et c'est un effet de genre, puisqu'à catégorie socioprofessionnelle égale, elles sont très nettement plus contraintes par cette forme de travail.

L'intensité du travail se traduit aussi par le fait qu'à profession égale, les femmes ont plus de « chances » que les hommes de ressentir la pression de l'urgence, de devoir toujours se dépêcher, de manquer de temps pour faire correctement leur travail.

Un travail répétitif

De plus en plus de salariées déclarent que leur travail est répétitif (de 20 % en 1984 à 29 % en 1998). Les ouvrières non qualifiées (72 %) sont très soumises à cette contrainte. Alors que le travail répétitif a reculé dans l'industrie, c'est une contrainte qui a énormément augmenté dans les professions du tertiaire et en particulier pour les femmes chez les employés, surtout les femmes employées de commerce.

Une moindre autonomie

Le manque d'autonomie dans le travail est une caractéristique importante de l'emploi féminin. Quelle que soit la profession, les femmes tendent à déclarer moins de marges de manœuvre que les hommes. Il y a là un effet de genre très fort.

Les salariés sont de moins en moins nombreux à appliquer strictement les consignes qu'ils reçoivent, mais en 2005 encore, les femmes le font plus que les hommes (39 % des femmes contre 35 % des hommes), surtout les ouvrières (56 % d'entre elles, contre 43 % des hommes ouvriers). Les hommes déclarent plus souvent que les femmes régler les incidents eux-mêmes (53 % d'entre eux contre 49 % des femmes).

De même, ce sont les femmes qui peuvent le moins faire varier les délais (31 % d'entre elles contre 43 % des hommes), en particulier les ouvrières (26 % des ouvrières, contre 37 % des hommes ouvriers).

Moins de responsabilités hiérarchiques

Une autre caractéristique de la situation des femmes sur le marché du travail est qu'elles ont **beaucoup moins de responsabilités hiérarchiques**. Elles sont moins nombreuses à avoir des personnes sous leurs ordres : 33 % des hommes et seulement 17 % des femmes. Lorsqu'elles encadrent, elles ont moins de pouvoir : un tiers des hommes qui ont d'autres salariés sous leur autorité peuvent agir sur les primes et promotions contre seulement 22 % des femmes ayant des responsabilités hiérarchiques.

Lorsque l'on interroge les femmes sur les conséquences potentielles d'une erreur dans leur travail, elles déclarent beaucoup moins souvent que les hommes craindre les conséquences graves d'une erreur pour leur sécurité, pour la qualité du produit ou sur la situation financière de l'entreprise, et ce, quelle que soit la profession. Il y a donc là un effet de genre. On peut supposer que les investissements respectifs des hommes et des femmes dans le travail sont de nature différente, que les femmes peuvent considérer réaliser des tâches moins valorisées, mineures pour l'entreprise, dont les incidences positives ou négatives seraient moins importantes, aussi bien pour l'entreprise que pour leur sécurité.

On peut supposer que l'identité sociale des femmes se construit moins exclusivement autour de la sphère du travail : leur rôle dans la sphère familiale et domestique demeure fondamental, même si elles se retirent moins souvent du marché du travail.

Un collectif de travail moins présent

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à pouvoir se faire aider par leurs collègues, par des personnes de l'entreprise et extérieures à l'entreprise. Pour exécuter leur travail, les femmes ont **moins souvent la possibilité de coopérer que les hommes** et sont plus nombreuses à manquer de collaborateurs.

En revanche, si à peu près autant d'hommes que de femmes peuvent **se faire aider par leur supérieur hiérarchique**, les femmes ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus forte d'obtenir cette aide ; elles sont aussi moins enclines à signaler des tensions avec cette même hiérarchie.

Il semble que l'organisation du travail des femmes ne repose pas sur des coopérations horizontales et se caractérise par un univers plus restreint et plus dépendant de la hiérarchie.

Les hommes déclarent plus souvent aborder collectivement les questions de fonctionnement et d'organisation de leur unité de travail (84 %) que les femmes (80 %).

Cette forme d'expression est plus le fait des cadres et professions intermédiaires, pour lesquels la différence hommes / femmes est moins marquée, alors que ce sont les employées et les ouvrières qui s'expriment le moins collectivement.

L'exposition aux risques

Moins de pénibilités et de risques physiques que les hommes

Seul le risque infectieux (risques liés aux microbes, virus, parasites) concerne plus les femmes (30 % d'entre elles contre 25 % des hommes), et cela est dû aux emplois occupés : en particulier, enseignants, professions intermédiaires de la santé et du travail social.

En effet, les risques le plus souvent associés au travail dans les représentations sociales traditionnelles – efforts physiques intenses, expositions au bruit, aux intempéries, aux produits chimiques... – concernent majoritairement des hommes.

Les femmes sont souvent exclues des emplois visiblement exigeants ou dangereux, mais leurs emplois les exposent à des dangers moins visibles : travail très répétitif, manque d'autonomie dans le travail, contact avec le public (grande disponibilité).

Ainsi, par exemple, les hommes nettoyeurs conduisent les machines et portent les sacs tandis que les femmes lavent les toilettes et passent le chiffon. Dans le découpage de la viande, les hommes découpent les carcasses à la tronçonneuse, portent plus souvent des charges et les femmes découpent plutôt les filets de poulet au couteau : 42 % d'entre elles effectuent des gestes répétitifs avec temps de cycle de moins d'une minute contre 27 % des hommes.

Les femmes sont donc moins exposées à des risques physiques, mais elles sont en première ligne en ce qui concerne les risques organisationnels et psychosociaux au travail.

Une charge mentale plus forte

Les femmes se déclarent plus souvent que les hommes en contact avec des personnes en situation de détresse : 48 % des femmes et 36 % des hommes. De même 57 % des femmes déclarent être amenées au cours de leur travail à calmer des gens, pour 50 % des hommes. Dans le même sens, les femmes déclarent plus que les hommes être soumises à des agressions verbales et à des agressions physiques.

Les femmes sont plus exposées aux comportements méprisants

Les femmes sont très légèrement plus nombreuses que les hommes à déclarer subir au moins un type de comportement hostile au travail : être victime d'atteintes dégradantes, déni de reconnaissance dans le travail, comportements méprisants sur la personne.

Elles sont notamment plus nombreuses à déclarer des « comportements méprisants ». ceci reste vrai « toutes choses égales par ailleurs », à savoir après prise en compte des caractéristiques des salariés, des emplois occupés ainsi que des caractéristiques des entreprises. Cependant, « toutes choses égales par ailleurs », les femmes déclarent plus de comportements méprisants et les hommes sont plus nombreux à évoquer un « déni de reconnaissance du travail ». On constate que la sphère professionnelle conserve une place plus importante dans l'identité masculine, et il semble que la reconnaissance de leur travail soit un enjeu psychique plus important que pour les hommes.

EDITIONS réseau anact

Partie 1

Genre, mixité et organisation des temps

EDITIONS réseau anact

3

Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus

Sabine Fortino,
sociologue, maître de conférences,
Université Paris-Ouest Nanterre (CRESPPA)*

Résumé

Sabine Fortino propose un état des lieux de la mise en œuvre de la mixité au travail, axant son propos autour de trois points nodaux : 1) la mixité n'est pas l'égalité ; 2) la mixité ne signifie pas toujours un recul de la division sexuelle du travail ; 3) la mixité peut se déployer sur fond de maintien des stéréotypes sexués. Cependant, cette situation n'est en rien inéluctable si l'on considère la mixité en tant que processus social et en tant qu'enjeu majeur pour les entreprises comme pour la société en général. Sous certaines conditions, l'auteur soutient l'idée qu'il possible de faire rimer mixité avec progrès social.

Plan

La mixité au travail, un processus qui traverse la société française
- Une avancée en mixité à géométrie variable
- La mixité au travail, objet de craintes et d'espoirs

Contours et caractères de la mixité au travail aujourd'hui : un constat en demi-teinte
- De l'exclusion à la discrimination : quand l'égalité se fait attendre
- Le même emploi mais pas le même travail : ou le maintien inattendu de la division sexuelle des tâches dans l'espace mixte
- Stéréotypes sexués, compétences féminines, aptitudes masculines : une mixité au travail sans inversion du genre

Comprendre et accompagner le processus de mixité au travail : un enjeu social fort
- La dénaturalisation des compétences, la mise à jour du travail réel : ou, comment introduire un trouble dans le genre
- Améliorer les conditions de travail, préserver la santé, prévenir les risques psychosociaux : ou, peut-on faire rimer mixité avec progrès ?
- Intensifier la mixité, éviter la « déféminisation » ou le départ des hommes : ou, comment rendre durable l'avancée en mixité ?

Conclusion

Bibliographie

* Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA) - Équipe *Genre, Travail, Mobilités* (GTM)
Site Nanterre : Université Paris-Ouest Nanterre La Défense - Bâtiment K, 200 avenue de la République - 92000 Nanterre
E-mail : fortino.sabine@laposte.net

La mixité au travail, un processus qui traverse la société française

Le mouvement de féminisation de la population active est un des éléments qui ont changé de façon radicale le monde du travail. Entre 1960 et la fin des années 1990, plus de cinq millions de femmes supplémentaires ont ainsi investi le marché du travail et ce, malgré l'essor considérable du chômage et de la précarité survenu sur la même période. Certes, la féminisation du salariat s'est largement traduite par un renforcement de la structuration sexuée des emplois et une concentration des activités féminines. En effet, l'éventail des métiers féminins n'est pas aussi étendu que celui des métiers masculins : « en 2002, dix des 84 familles professionnelles regroupent encore plus de la moitié des emplois occupés par les femmes. À titre de comparaison, les dix premières familles professionnelles occupées par les hommes ne regroupent que 30 % de leurs emplois » (Méron, 2005 : 252). De fait, les femmes sont très représentées (i.e, dans une proportion dépassant 63 % et pouvant aller jusqu'à 99 %) dans des métiers tels que : « agents d'entretien » (74,2 %), « assistantes maternelles, aides à domicile » (99 %), « secrétaires » (97 %), « professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive » (65 %)...

Cependant, l'avancée en mixité est également avérée pour un grand nombre de métiers et ce, sur un laps de temps assez court (20 à 30 ans, tout au plus). Les factrices, les exploitantes agricoles, les conductrices de bus et de poids lourds, les femmes agents de sécurité, les surveillantes de maison d'arrêt masculine, les femmes policiers, les ingénieures, les magistrates, les chirurgiennes, les inspectrices des impôts... existent bel et bien désormais. Symétriquement, les hommes ont investi des fonctions dont parfois, la dénomination au masculin n'est pas encore usitée (sage-femme, assistante sociale...) et d'autres encore qui, il y a peu, étaient considérées comme de véritables ghettos féminins d'activité (instituteur en école maternelle, aide-soignant, éducateur jeunes enfants, caissier et vendeur en grandes surfaces, agent d'accueil...).

Une avancée en mixité à géométrie variable

C'est un moment charnière que connaît notre société dans le traitement qui est traditionnellement accordé à la différence entre les sexes et qui s'observe de bas en haut de l'échelle sociale comme dans l'ensemble des sphères du social (l'école, le politique, le travail...). Historiquement, en effet, les territoires d'activité des hommes et des femmes étaient bien séparés et les espaces sociaux, marqués par la ségrégation sexuelle. Désormais, la mixité – que nous définirons ici comme « la mise en coexistence des deux sexes dans un même espace social » (Zaidman, 1992) – devient une réalité dans bien des secteurs, sans jamais atteindre partout la parité numérique. Sauf exception, la mixité professionnelle est tantôt « à hégémonie numérique féminine », tantôt « à hégémonie numérique masculine » ; elle est parfois proche de « l'équilibre » (du point de vue de la représentation statistique des deux sexes) ou au contraire, fortement déséquilibrée.

Ainsi, certains groupes professionnels connaissent une situation quasi paritaire, comme dans le cas des magistrats et des avocats inscrits au barreau de Paris, par exemple. D'autres avancées en mixité s'établissent autour d'un rapport « un tierdeux tiers » des effectifs. C'est le cas des inspecteurs des impôts qui, vers la fin des années 1990, comprenaient plus de 37,5 % de femmes (contre à peine 10 % dans les années 1970), des médecins hospitaliers dont un sur trois est à présent une femme... Cependant, les situations les plus fréquentes dessinent une distribution sexuée bien plus inégalitaire, c'est-à-dire comprenant un groupe de sexe minoritaire « pesant » entre 15 et 25 % des effectifs. Ainsi, on dénombre désormais près de 24 % de femmes « chefs d'exploitation agricole », 18 % de femmes inscrites à l'ordre des architectes, 18 % de commissaires de police féminins, 16,5 % de surveillantes de prison, 15 % de femmes sapeurs-pompiers, 15 % de chirurgiennes, 14 % de femmes gardiennes de la paix, 13 % de femmes dans le secteur des transports...

Il nous faut enfin évoquer ces bastions d'activité (masculins ou féminins) qui peinent à véritablement s'ouvrir à la mixité, telles les professions d'instituteurs à l'école maternelle (6,7 % d'hommes), d'aides-soignants (10 % d'hommes), d'assistantes-sociales (8 % d'hommes), d'éducateurs de jeunes enfants (4 % d'hommes), de chauffeurs-routiers (à peine 1 % de femmes), de salariées du bâtiment (1 % de femmes), de sapeurs-pompiers (1 % de femmes chez les pompiers professionnels)... Parfois, les avancées à ce niveau sont à ce point limitées qu'on ne peut plus raisonner en pourcentage mais en chiffres réels. Ainsi, on dénombre un peu plus de 10 000 femmes conductrices d'autocars, 1 200 chauffeures de camion, une centaine de conductrices de train, et 160 hommes exerçant le métier de sage-femme.

À travers ces quelques exemples, on constate que de façon restreinte ou plus étendue, des hommes et des femmes partagent désormais la même activité professionnelle, qu'il s'agisse d'un travail qualifié ou pas. Avant d'aller plus loin dans l'analyse à ce niveau, notons qu'une périodisation précise de l'émergence de la mixité au travail est presque infaisable tant il est vrai que contrairement à la mixité dans d'autres champs sociaux (l'école dans les années 1970, le politique dans les années 1990), aucun décret, aucune loi n'a été promulguée ni une circulaire administrative publiée pour en favoriser voire en imposer la réalisation[1]. On peut toutefois observer que lorsqu'une organisation professionnelle supprime des mesures légales visant à restreindre ou interdire l'accès des femmes à certains emplois, l'effet sur la mixité ne se fait pas attendre. La fonction publique fourmille d'exemples illustrant ce processus. À la Direction générale des împôts (DGI), la suppression des quotas féminins dans les concours intervient, pour la catégorie A, en 1965. Un peu plus de dix ans plus tard, le taux de féminisation de cette catégorie atteint 12,8 % ; vingt ans plus tard, il est à 22,6 % et en 1994, il s'élève à 37,5 %. Le constat de la rapidité avec laquelle la main-d'œuvre féminine s'est accrue suite à la levée du verrou légal se vérifie également pour les autres catégories (B et C). Du côté de l'administration pénitentiaire, c'est en 1998 que sont abandonnés les quotas restrictifs et que les prisons pour hommes s'ouvrent aux surveillantes (Malochet, 2005). La part des femmes parmi ces personnels de détention croît alors de façon spectaculaire, passant en seulement 10 ans, de 7 à 16,5 %. De même, la levée des quotas restrictifs dans la Police nationale a favorisé l'avancée en mixité dans « le service actif » (on compte 16 % de femmes, tous grades confondus dans ce domaine), mais d'autres mesures ont permis de limiter un processus qui, sans cela, aurait sans nul doute été bien plus massif. En effet, des conditions de recrutement fondées sur des critères physiques (cf., une taille minimale exigée), ou encore, des évaluations des performances des femmes aux épreuves sportives des concours plus sévères, ont freiné durablement le recrutement policier au féminin (Pruvost, 2007). Dans le reste du monde du travail, l'avancée en mixité s'est faite de manière nettement plus diffuse – on aurait presque envie de dire, une femme après l'autre – et sur une plus longue période. Il a en outre été profondément inégal suivant les secteurs d'activités (technique ou tertiaire) et suivant les métiers.

La mixité au travail, objet de craintes et d'espoirs

Ce mouvement paradoxal de mixité numérique est important mais il ne doit pas nous faire oublier l'essentiel : la mixité ne procède jamais de l'évidence parce qu'elle est une question chargée d'enjeux symboliques et politiques, qui renvoit très directement à la façon dont notre société traite la question de la différence des sexes. Mettre ensemble ou au contraire séparer les hommes des femmes n'est jamais neutre au sens où les valeurs, les normes sociales et parfois même la morale président à ce choix. À un niveau politique, la promotion de la mixité a été un enjeu important pour le féminisme institutionnel (ou féminisme d'État), incarné notamment par le ministère des Droits de Femmes d'Yvette Roudy, pensée comme un élément indispensable de toute politique de défense de l'égalité entre les sexes. Rappelons en effet que ce ministère, dans la foulée de la Loi de 1983 sur l'égalité professionnelle, avait lancé une vaste campagne à destination des jeunes en formation, pour promouvoir la mixité autour du slogan, « Les métiers n'ont pas de sexe, orientons-nous toutes directions ! »

Longtemps, l'entreprise s'est tenue éloignée de ces considérations humaniste/sociétales. Mieux, pour les individus comme pour les groupes sociaux qui la composent, la mixité ne cesse de poser question. Faut-il la favoriser ou au contraire la restreindre ? L'avancée en mixité va-t-elle favoriser les échanges au sein d'un collectif de travail, ou produira-t-elle des conflits ? Bousculera-t-elle favorablement les habitudes ou fera-t-elle perdre complètement les repères communs ? Ces questionnements n'ont rien d'exceptionnel. Sans doute n'est-il pas vain de rappeler que l'entrée des femmes dans certains métiers a, au cours de l'histoire, suscité des grèves et des conflits – les ouvriers craignant la réduction des salaires et la moindre reconnaissance des qualifications (Maruani, 1992) ; que le discours sur la féminisation des professions entraînant une baisse du prestige de ces dernières n'a pas totalement disparu (Cacouault, 2001).

Ce n'est que très récemment, à partir du milieu des années 1990, qu'ont émergé des approches bien plus favorables à la mixité professionnelle, la considérant cette fois comme un élément important de la performance et de la compétitivité des entreprises. Ainsi, en introduction à la présentation du « Label Égalité », Catherine Vautrin, alors ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la Parité, décla-

1 - À partir de 2001, on assiste à un regain législatif en matière d'égalité professionnelle : cf., la Loi sur l'égalité professionnelle d'avril 2001, la loi du 17 novembre 2001, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle... mais il est sans doute encore un peu tôt pour que ces avancées législatives, progressivement négociées dans les entreprises, commencent à produire des effets conséquents.

rait : *« Il est loin le temps où le travail des femmes n'était qu'une force d'appoint. Aujourd'hui les femmes, autant que les hommes, sont des actrices essentielles de notre économie. Plus personne ne remet en cause leurs compétences, leur capacité d'innovation et de création »*. Certains responsables de grandes entreprises semblent également prendre « fait et cause » pour l'intégration des femmes, à l'instar de David Crisp[2] qui considère qu'elles constituent *« aujourd'hui le facteur critique de différenciation et de succès »* pour une entreprise (Séhili, 2008 : 145) ; quant aux études en Sciences de la gestion, pour l'essentiel nord-américaines, qui se multiplient sur ce thème ces dernières années, elles dressent un portrait pour le moins élogieux voire dithyrambique, des effets produits par l'avancée en mixité dans les entreprises. Performance commerciale et économique, performance organisationnelle, performance financière… c'est sur toutes ces dimensions que l'avancée en mixité produiraient des effets notables (Achin, Méda, Wierink, 2005).

À côté voire en marge de ces discours quasi incantatoires, la façon concrète dont les structures professionnelles réagissent le plus souvent à la mixité révèle qu'elles ne sont que très rarement préparées à l'arrivée de femmes dans un milieu masculin, d'hommes en territoire féminin, et le constat reste vrai s'agissant des organisations syndicales. Cette « impréparation » est sans nul doute multicausale. On l'a dit, le processus a longtemps revêtu un caractère presque spontané – doté(e)s de diplômes et de formations plus diversifiés qu'auparavant, des hommes et des femmes sont venus frapper aux portes des entreprises, sans que leur arrivée n'ait véritablement été anticipée ni franchement souhaitée, à de rares exceptions près. Plus largement, il faut remarquer que la mixité professionnelle souffre d'une sorte d'impensé ou plutôt d'une confusion sur le sens qu'elle revêt aujourd'hui. On considère souvent, en effet, que la mixité est un objectif (porté par les politiques publiques, les négociations d'entreprise, les associations féministes, etc.) qui, dans une certaine mesure, se suffirait à lui-même au sens où, une fois atteint, il témoignerait d'une avancée considérable en matière d'égalité entre les sexes[3]. Dans ce schéma d'analyse, la mesure de la progression de la mixité professionnelle serait en même temps, l'indicateur pertinent de la progression de l'égalité. Or, cette approche a, selon nous, le tort de masquer le fait que dans un espace mixte, les rapports sociaux entre les sexes, les tensions, les antagonismes… ne disparaissent pas, ils se redéploient, se redessinent, se re-configurent dans un autre contexte. Et l'égalité entre les sexes n'est pas toujours au rendez-vous de ces nouvelles situations de travail. Là encore, la confusion qui est souvent faite entre mixité et égalité peut empêcher les organisations professionnelles de penser et anticiper les effets inattendus voire contradictoires de la mixité au travail que nous allons évoquer à présent, en mobilisant les résultats des différents travaux empiriques que nous avons réalisés, dans des entreprises privées et publiques[4], ainsi que les données produites par la sociologie sur ce domaine ces dernières années.

Contours et caractères de la mixité au travail aujourd'hui : un constat en demi-teinte

Ainsi, l'analyse va se déployer autour de trois grands axes :
- la mixité n'est pas l'égalité ;
- la mixité des emplois n'est pas synonyme de la mixité du travail ;
- la mixité n'efface pas les stéréotypes sexués ni les systèmes de genre des organisations.

De l'exclusion à la discrimination : quand l'égalité se fait attendre

C'est en étudiant à quelles conditions voire à quel prix pour les acteurs sociaux s'effectue le passage de l'espace ségrégué à l'espace mixte, que l'on peut saisir au plus juste le processus de mixité en cours. Et le premier constat que l'on peut dresser ici est sans appel : l'avancée en mixité, quand elle se traduit par une progression de la part des femmes dans des secteurs et des activités où traditionnellement elles étaient absentes ou faiblement présentes, se construit sur fond d'inégalités

2 - David Crisp est vice-président des Ressources Humaines de l'entreprise La Baie (cité par D. Sehili, 2008, p.145)

3 - Les bilans d'égalité professionnelle que les grandes entreprises dressent chaque année témoignent de ce glissement entre mixité et égalité – chaque avancée en matière de féminisation étant interprétée comme allant dans le sens d'une réduction des inégalités sexuelles.

4 - Fortino S., « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », Sociologie du travail, n° 4/99, pp. 363-384, 1999 ; Fortino S., *La mixité au travail*, La Dispute, Paris, 2002 ; Frétigné C., Fortino S., Charles F., *« Favoriser l'entrée des femmes dans l'entreprise, dans des secteurs d'activité non traditionnellement féminins »*, Recherche-action, CNIDFF, 2003.

sexuelles récurrentes en matière d'embauche et de promotion. En d'autres termes, les femmes paient au prix fort leur ticket d'entrée dans les travaux des hommes. Ainsi, l'étude systématique des niveaux de qualification respectifs des hommes et des femmes d'une des entreprises étudiées[5] montrait qu'aux trois niveaux de classification interne (exécution/maîtrise/encadrement), les femmes sont systématiquement plus dotées scolairement que les hommes. Par exemple, plus des trois quarts des cadres féminins possédaient au minimum une maîtrise de l'enseignement supérieur contre un peu plus de la moitié des cadres masculins. De même, plus de 20 % des agents de maîtrise féminins possédaient un diplôme de niveau « Bac+2 » (contre 15 % des hommes), 20 % étaient bachelières (contre 16 % de bacheliers). On dénombrait enfin plus d'un tiers de bachelières chez les agents féminins d'exécution mais seulement 20 % du côté de leurs collègues masculins. De même, on pouvait constater que l'entreprise embauchait ses salariées d'exécution sur la base d'une qualification précise, spécialisée et dûment certifiée par la détention d'un diplôme de l'Éducation nationale mais qu'elle se satisfaisait d'un certain flou s'agissant des formations initiales masculines. Ainsi, nombre de salariés masculins employés comme électricien ou plombier n'avaient pas suivi d'études leur conférant une véritable compétence technique dans ces domaines – leurs savoir-faire en matière de réparation d'ascenseur, de construction mécanique ou encore de télécommunications, par exemple, étant considérés comme suffisants au moment du recrutement. Ce même flou se retrouvait dans le secteur tertiaire. Employés dans le domaine de la gestion et de l'administration des contrats avec la clientèle, leur expérience en ce domaine était nulle avant leur embauche. C'est sur le tas et/ou en passant par une formation interne que le nouvel entrant était censé apprendre son métier.

Ce type de pratiques n'a rien d'exceptionnel dans le monde du travail, ni dans cette entreprise en particulier, à ceci près que les pratiques de recrutement des salariées (féminines) n'étaient en rien comparables. Pour occuper un emploi de comptable, l'agent féminin recruté devait pouvoir se prévaloir d'une qualification conforme dans ce domaine et surtout du diplôme correspondant[6]. Le constat restait le même s'agissant des techniciennes (formées en lycée technique et titulaires du Bac), des secrétaires, des chargées de clientèle, etc. À défaut, et le cas s'est présenté plusieurs fois au cours de l'enquête, l'entreprise incitait les prétendantes à une embauche à repasser par un cycle de formation et ce, même si le niveau scolaire exigé (généralement le CAP) était inférieur à celui déjà détenu.

Il est bien d'autres façons d'appréhender les mécanismes de discrimination sexuelle à l'œuvre dans les processus de recrutement des organisations professionnelles connaissant une avancée en mixité. Dans l'administration publique, par exemple, le constat d'une moindre réussite des femmes aux épreuves orales des concours est assez fréquemment établi dans nombre de ministères (Boigeol, 1993 ; Fortino, 1999 ; Cacouault-Bitaud, 2005). De même, le maintien de certains quotas sexués restrictifs, implicites ou explicites, permettent de limiter une avancée en mixité perçue comme problématique, comme dans le cas des métiers policiers les plus exposés au travail sur la voie publique et à l'usage de violence légale (Pruvost, 2005) ou dans celui des surveillantes de maisons d'arrêt masculines (Malochet, 2008). Enfin, et même si cela est interdit, la formulation de certaines offres d'emploi ne laisse pas de doute sur le sexe du candidat recherché (Sehili, 2008).

Plus sévèrement sélectionnées à l'abord des emplois, les femmes vont également connaître des freins multiples dans leurs déroulements de carrière. Moins souvent promues que leurs collègues masculins, plus fréquemment bloquées dans un type d'emploi ou de fonctions ne permettant pas l'accès aux fonctions de management, les femmes des organisations étudiées ne bénéficient que rarement des mécanismes de cooptation directe (permettant d'obtenir une promotion sans passer par la mise en concurrence ni l'examen « méritocratique » des compétences). De même, dans les emplois n'offrant pas de véritables possibilités d'évolution de carrière, les inégalités sexuelles se déploient sur d'autres objets, d'autres domaines, qui sont loin d'être anecdotiques car ils touchent de près à la question des rémunérations. Par exemple, dans le secteur du nettoyage industriel – secteur connaissant une hégémonie numérique féminine ancienne – c'est la qualité de l'emploi qui sera l'enjeu principal : temps partiel pour les femmes, temps complet pour les hommes avec pour corollaire, un salaire partiel pour les unes, des salaires « pleins » pour leurs collègues masculins (Angeloff T., Arborio A.-M., 2001).

---

5 - Il s'agit ici d'une grande entreprise publique à caractère technique, proposant à la fois des emplois de production, de transport et de commercialisation des produits qu'elle fabrique ou importe.

6 - Dans d'autres entreprises, il peut être fait un constat différent sur les exigences requises en matière de qualification. Par exemple, certaines entreprises ayant une politique volontariste en matière de mixité professionnelle peuvent recruter, pour occuper des fonctions de base, des femmes avec des formations non techniques (coiffure, secrétariat, santé, social...). Le constat reste en revanche le même s'agissant des mécanismes inégalitaires en situation de mixité, notamment du point de vue des salaires et des « promotions » (Forté, Niss, Rebeuh, Triby, 2005).

Cet ultime exemple permet d'observer que l'avancée en mixité, lorsqu'elle se fait par l'entrée des hommes dans des milieux traditionnellement féminins, ne produit pas les mêmes effets que dans le cas des femmes s'intégrant en milieu masculin. En effet, du strict point de vue de l'égalité professionnelle, les hommes qui font le choix d'une mobilité de genre ne semblent pas en pâtir, bien au contraire. Nombre d'études tendent à montrer que loin de freiner leur recrutement, les organisations professionnelles ont même tendance à leur faire des appels du pied[7], considérant qu'une plus grande mixité serait une richesse pour les équipes en place. Plus largement, l'étude des déroulements de carrière masculins révèle « un processus classique où les hommes minoritaires deviennent majoritaires dans les fonctions hiérarchiques » (Bessin, 2008 : 368). Ainsi, par le biais de la promotion interne, les aides-soignants sont bien plus nombreux que les aides-soignantes à devenir infirmiers (Arborio, 2005), les instituteurs en maternelle occupent également fréquemment la fonction de directeur d'école (Jaboin, 2008), et dans le travail social, les hommes passent plus vite que les femmes dans les fonctions d'encadrement (Bessin, 2008).

En réalité, la coexistence entre les sexes que suppose la mixité n'égalise nullement les situations professionnelles des hommes et des femmes. Et l'on pourrait résumer un tel phénomène par ces quelques mots : là où s'arrête l'exclusion, commence la discrimination.

Le même emploi mais pas le même travail : ou le maintien inattendu de la division sexuelle des tâches dans l'espace mixte

Un second résultat majeur des études empiriques sur l'avancée en mixité tient dans la mise en évidence d'un phénomène assez inattendu : la mixité de l'emploi n'est pas synonyme de mixité au travail. Dit autrement : « on peut avoir le même métier sans faire le même métier » (Guionnet, Neveu, 2004 : 147) et l'on peut appréhender ce fait de différentes manières. Ainsi, sous les intitulés *officiels* de postes, identiques pour les hommes et les femmes, une différenciation intervient malgré tout dans le travail *réel* effectué par les unes et les autres, dans la répartition sexuelle des tâches, des missions et des espaces de travail.

Parmi les exemples presque emblématiques de ce processus, on pourrait citer le cas des magistrats dont la composition sexuelle des effectifs, cela a été dit, est désormais quasiment paritaire. La différenciation sexuelle en actes va se situer, à un premier niveau d'analyse, dans les affectations des juges. Au Parquet, la magistrature est plutôt masculine alors qu'au Siège, la part des femmes est plus importante. Elle s'observe, à un second niveau, dans les domaines d'intervention respectifs des magistrats. Au sein du Siège, les femmes captent la grande majorité des emplois de « Juge des enfants » (72 % de ces juges sont des femmes), des fonctions de « Juge de Tribunal de Grande Instance » (68 % de femmes)... Au sein du Parquet, on va retrouver, de façon strictement inversée, ce déséquilibre notamment dans les fonctions de « Substitut » et de « Juge d'instruction » qui sont sur-investies par les hommes. Pour les médecins hospitaliers, c'est au niveau de la spécialité médicale du praticien que va s'opérer la première forme de distinction sexuelle. Si désormais, le tiers des médecins à l'hôpital sont des femmes, on ne retrouve pas un tel « sex-ratio » dans l'ensemble des domaines médicaux : on dénombre ainsi 2 % de femmes en « chirurgie orthopédique » mais 60 % en « dermatologie », 40 % en « ophtalmologie » et en « psychiatrie » contre moins de 5 % en « chirurgie viscérale », moins de 10 % en « otorhino-laryngologie » ou en « pathologie cardio-vasculaire » (Picot, 1995). Quant aux spécialités chirurgicales – longtemps domaine exclusif des hommes – on dénombre aujourd'hui 23 % de femmes en exercice, « mais si l'on soustrait les femmes gynécologues obstétriciennes et ophtalmologistes, cette proportion tombe à moins de 15 % » (Bercot, Mathieu-Fritz, 2008 : 177).

Les ingénieur(e)s étudié(e)s connaissent également ce phénomène. Déjà minoritaires dans la profession, les ingénieures sont en outre massivement concentrées dans les fonctions d'ingénierie de recherche et de développement (R&D) alors qu'elles sont quasi absentes dans les unités de production industrielle qui impliquent des activités d'ingénierie liées au lancement, à la surveillance technologique ou la maintenance des installations productives. Et au sein de l'unité R&D, s'opère une nouvelle forme de division sexuelle qui intervient, cette fois, au niveau des domaines d'investigation scientifique de ces ingénieurs-chercheurs. Plus ces domaines sont éloignés des objectifs techniques de la production industrielle et plus l'on trouve de femmes – la majorité des ingé-

7 - Dans le cas des métiers au contact direct de la petite enfance (0-7 ans), ce constat est à nuancer. Si les directions de ce type d'établissement semblent plutôt favorables à l'intégration d'hommes dans les crèches, les haltes-garderie, les centres aérés... les professionnelles en poste développent davantage un discours de méfiance et de soupçon à l'égard des hommes (Murcier, 2005 ; Herman E., 2005).

nieures de R&D étant davantage présente dans des services dont le domaine de recherche est, notamment, les mathématiques appliquées (utilisées, par exemple, dans l'élaboration de statistiques appliquées au réseau commercial de l'entreprise) ou l'informatique appliquée aux télécommunications, à la sûreté des réseaux et aux outils de dialogue informatique... De même, le service d'ingénierie le plus féminisé de cette unité est celui où s'effectuent des investigations documentaires (permettant à l'entreprise de se constituer une vaste banque de données) et des recherches en sciences sociales (Fortino, 2002).

Or, ce qu'on y observe « en haut » de la pyramide des qualifications, se retrouve également « en bas », comme dans l'emploi ouvrier, par exemple. Ainsi, dans les entreprises qui ont connu une avancée en mixité dans les emplois industriels de base, des études monographiques fines sur la région Alsace ont montré que des « bastions masculins subsistent tels que le réglage, l'outillage, la conduite des machines ou encore la maintenance » (Forté, Niss, Rebeuh, Triby, 2005 : 2) – les femmes occupant fréquemment des emplois de conditionnement et d'emballage, se voyant également restreindre quantité de manipulations techniques. « Certains travaux comme les soudures manuelles sont « réservés » aux femmes, à moins qu'elles ne soient autorisées à effectuer que les soudures sur robots, considérées comme plus répétitives » (ibidem : 2).

Plus largement, ce que révèlent les études empiriques sur la mixité « pratiquée » dans les organisations professionnelles, est la recréation plus ou moins spontanée d'« ilôts d'activité » ou de territoires réservés à l'un ou l'autre sexe. Selon les univers professionnels, les logiques sociales sexuées à l'œuvre peuvent varier mais elles sont une constante, presque un invariant, qui se déploie sur quelques grands registres d'action, pensés et construits dans les organisations comme socialement contraires, opposés. Parmi ces grands registres qui renvoient aux principes désormais classiques de la division sexuelle du travail (Kergoat, 2004), on trouvera notamment les oppositions structurantes que nous allons développer ci-après :

- travail technique, usage de la violence et travail de force contre travail de "care", « de cœur et de corps » ;
- travail autonome contre travail contraint, surveillé ;
- fonctions hiérarchiques contre responsabilités et/ou expertise professionnelles.

■ Traditionnellement, la distribution sexuelle inégale de la technique, de l'usage de la violence et de la force physique est une réalité sociale que l'on retrouve partout et de tous les temps ou presque, comme l'ont bien montré certains travaux d'anthropologie (Tabet, Héritier, etc.). Cette distribution vient justifier la séparation des deux sexes et leur confinement dans des activités sociales bien distinctes et complémentaires. Or, il est remarquable d'observer que l'avancée en mixité ne contrarie pas véritablement ce modèle social sexué. Ainsi, exerçant ensemble dans le domaine de la santé, du travail social, de l'éducation de la petite enfance ou encore du nettoyage – soit des univers professionnels socialement connotés comme féminins et ouverts depuis peu à la mixité – hommes et femmes vont mettre en place toute une série d'accommodements de genre qui peu à peu prendront la forme d'une spécialisation sexuée. Ainsi, à l'hôpital, les infirmières et les aides-soignantes se déchargent volontiers sur leurs collègues masculins d'activités mobilisant la force physique, comme le déplacement de cartons, de chariots, de meubles, de malades (Arborio, 2005). Ce que font également les institutrices qui confient en outre des tâches de « petit bricolage » aux instituteurs (Jaboin, 2008), les femmes de ménage qui vident les petites poubelles mais laissent les grands sacs à leurs collègues masculins (Angeloff, Arborio, 2001)... De même, les tâches plus ingrates professionnellement qui mobilisent l'usage de la force pour contraindre un patient dont l'état de conscience est altéré (Molinier, 2000) ou, pour s'opposer, physiquement si besoin, à l'agression d'un usager de l'hôpital en colère, incombent également et de façon prioritaire aux hommes[8]. On ne s'étonnera pas, dès lors, que l'avancée en mixité dans les métiers où l'usage de la force, de la violence ou de la contrainte est pensée comme plus quotidienne ou comme faisant partie intégrante de la définition du métier (comme dans le cas de la police, des sapeurs-pompiers, des surveillants de prison, par exemple) soit

8 - On peut légitimement s'interroger sur le sens d'une telle spécialisation sexuée car lorsqu'un service n'accueille aucun homme, comment font les femmes ? Les études montrent qu'elles font « sans », au sens où elles assument sans trop de mal (ou en mobilisant la ruse et le contournement) ce type de tâches que les logiques de genre attribuent traditionnellement aux hommes. Ainsi, les infirmières ou les aides-soignantes, par exemple, peuvent se mettre à plusieurs pour déplacer des charges lourdes ou peuvent éviter d'être confrontées à la violence d'un patient par l'usage de pratiques plus invisibles ou « déviantes », comme par exemple : « isoler un patient dès les prémisses de l'agitation en l'enfermant à double-tour dans sa chambre », ou encore « bidouiller les gouttes (...), tricher avec la prescription médicale, en rajoutant de l'haldol dans le potage » (Molinier, 2000 : 53). En d'autres termes, les infirmières anticipent sur le déclenchement d'une crise chez le patient – quitte à l'assommer ou l'abrutir sous l'effet des médicaments.

plus lente et pose problème aux équipes en place. Comment exclure les femmes de ces activités ou les en préserver, alors qu'elles sont au cœur du métier ? Pour faire face à ces questionnements, se mettent alors en place toute une gestion « pratique » de la mixité, faite de prescriptions écrites ou plus informelles. Ainsi, dans la Police, on limitera la mixité des équipes à une seule femme par brigade sur la voie publique (ou par intervention) et on exclura totalement leur présence dans les CRS (Pruvost, 2007) ; dans certaines prisons, on posera une interdiction à la surveillance isolée d'un étage de détention par les femmes, et plus largement on limitera la fréquentation de la population détenue – les femmes étant alors affectées prioritairement aux tâches de surveillance par caméra interposée (c'est-à-dire sans contact direct avec les détenus) et seront exclues des tâches d'extraction (d'un détenu de sa cellule) et d'intervention (en cas de conflits avec un ou plusieurs détenus) (Malochet, 2008). C'est la faiblesse physique supposée des femmes qui est alors invoquée pour justifier de telles restrictions ou interdictions dans l'exercice du métier et l'on attend des femmes qu'elles mobilisent d'autres types de compétences, des compétences plus féminines comme : la capacité d'écoute, l'empathie, la douceur, etc.

Ainsi, sans que cela ne soit véritablement une règle de métier, il est assez attendu que les femmes policiers assument une large part du travail d'assistance à la souffrance des victimes (femmes battues, violées, enfants maltraités...) ; de même, les sapeurs-pompiers confient prioritairement à leurs collègues féminines les activités de « secours aux victimes », comme aider une personne âgée qui vient de tomber dans la rue ou encore un individu, victime d'un malaise ou d'une agression... plutôt que l'extinction d'un incendie très violent (Pfefferkorn, 2006), etc. Symétriquement, dans les espaces traditionnellement féminins en voie de mixité, les femmes ont tendance à capter ces activités compassionnelles de care et à en limiter l'accès aux hommes. Et les arguments ne manquent pas pour justifier cette distinction sexuée, allant d'une incapacité « naturelle » des hommes à être doux, prévenants... à une véritable méfiance à leur égard. La mixité professionnelle dans les métiers de la petite enfance (comme éducateurs de jeunes enfants en crèche, animateurs en centres aérés, instituteurs en école maternelle...) revient alors, pour nombre de professionnelles en exercice, à laisser « entrer le loup dans la bergerie », selon l'expression particulièrement imagée de N. Murcier (2005), tant est forte la crainte que les hommes n'exercent des violences physiques et sexuelles sur les enfants. Là encore, des règles de fonctionnement de la mixité, plus ou moins formelles, sont mises en place par les équipes afin d'écarter tout soupçon. Dans cette logique, les hommes vont être dispensés (voire interdits) de toutes les tâches impliquant une proximité corporelle et affective avec les enfants (comme les laver, les habiller, les consoler, les surveiller pendant leur sommeil...) et vont les reporter sur leurs collègues féminines. Ils conserveront pour eux-même tout ce qui relève de pratiques plus éducatives que maternantes comme l'éveil, l'apprentissage de l'autonomie, l'accès à la culture, aux sports collectifs ou en extérieurs (Herman, 2007 ; Jaboin, 2008...) ; ils mobiliseront des techniques (pédagogiques, médicales, mécaniques, technologiques...) de haut vol plutôt que des aptitudes relationnelles prétendument innées dont logiquement ils ne peuvent se prévaloir, comme dans le cas des hommes sages-femmes qui n'éprouveront jamais dans leurs corps ce que peut vivre une parturiente (Charrier, 2007). On retrouve donc bien ici, sous une nouvelle modalité, ce rapport à la technique socialement construit comme masculin et qui rencontre, dans l'espace mixte, de nouveaux développements et ce, tant dans l'emploi non-qualifié que dans des fonctions plus prestigieuses ou reconnues. Ainsi, l'agent d'entretien masculin se réservera la cireuse ou la machine électrique (à nettoyer les sols), laissant balais, serpillières et éponges aux femmes – c'est-à-dire des ustensiles ne requérant aucune formation ni qualification préalable pour en faire un bon usage, et dont elles sont censées être coutumières de par leurs fonctions dans l'espace domestique. De même, dans le travail social, les hommes rejetteront, pour se définir, la dimension de care dans leur travail et déploieront nombre de « techniques » à l'égard des publics en difficulté prétendument plus rationnelles.

■ Même si nous le développerons moins ici, notons que la question de l'autonomie professionnelle et de l'autonomie au travail constitue également un élément fort de la différenciation sexuelle à l'œuvre dans les métiers en voie de mixité. C'est le cas des architectes, par exemple, dont « l'analyse sexuée des modes d'exercices professionnels fait ressortir la sur-représentation des femmes architectes dans l'exercice salarié, au détriment de l'exercice libéral » (Lapeyre, 2008 : 195). De même, la proportion d'hommes infirmiers et d'hommes sages-femmes qui ont choisi d'exercer en libéral plutôt qu'en tant que salariés est proportionnellement plus importante que dans le cas des femmes exerçant ces mêmes métiers.

On peut observer que ces professionnels recherchent également une autonomie dans l'exercice même de leur travail, qui n'est pas (ou pas autant) revendiquée par les femmes en situation similaire. Lorsqu'on les interroge, les hommes sages-femmes revendiquent en effet la possibilité d'avoir plus de pouvoir dans leur travail (face aux médecins accoucheurs), mais ils souhaitent également pouvoir

définir les contours de leur travail et les façons de faire avec les femmes enceintes eux-mêmes (c'est-à-dire sans référence à des collègues féminines, censées être dotées de compétences de genre en matière d'accouchement) (Charrier, 2007). C'est également l'argument de l'autonomie dans le travail – et dans ce cas précis, la « liberté pédagogique » – qui attire en premier lieu les instituteurs vers l'école maternelle (Jaboin, 2008). À un autre niveau d'analyse de l'autonomie (ou de son manque), notons que dans l'exercice du travail quotidien, une femme policier (et pas davantage un groupe de femmes policiers) ne peut agir seule, c'est-à-dire sans la présence d'un homme. Lorsqu'elles sont en mission sur la voie publique, les femmes doivent être accompagnées par un ou plusieurs collègues masculins mais l'inverse n'est pas vrai. « Ce n'est donc pas tant l'accès des femmes à la violence légale qui est restreint que leur autonomie dans l'usage de la violence (Pruvost, 2007 : 284).

Ce manque d'autonomie au travail des femmes peut également aller jusqu'à subir une surveillance permanente de la part de leurs collègues masculins, comme dans le cas de l'administration pénitentiaire. Craignant en effet que l'intégration de surveillantes en détention produise des risques pour la sûreté et la sécurité en prison, les surveillants surveillent en permanence les faits et gestes de leurs collègues féminines (Malochet, 2008). Notons que le sentiment d'être surveillées et évaluées en permanence et ce, à partir de critères d'évaluation plus sévères que ceux retenus pour les hommes, est largement partagé par l'ensemble des femmes interviewées en situation d'enquête. Une cadre explicitait assez bien ce sentiment en usant de la métaphore du saut à la perche : « Pour nous (les femmes) », disait-elle, « l'important n'est pas de passer la barre, il faut franchir sans toucher (...) qu'il n'y ait pas photo ». Aussi, si les désirs d'autonomie au travail des hommes trouvent souvent matière à se réaliser, on observe en revanche un contrôle assez fort des performances féminines, vécu comme des contraintes réelles et une limitation des marges de manœuvre au travail.

■ Enfin, et cette ultime dimension de la différenciation sexuelle en actes dans les espaces mixtes rejoint largement la question des inégalités sexuelles, les fonctions de pouvoir restent l'apanage des hommes, y compris dans des secteurs où ils sont numériquement minoritaires et/ou présents depuis peu. Dans la plupart des études empiriques, on observe des stratégies masculines de mobilité verticale rapide et donc, de renoncement au métier initialement choisi. Ainsi, dans le travail social, à l'hôpital, dans l'éducation... les hommes quittent fréquemment « le travail de terrain » pour se consacrer à des fonctions d'encadrement. De fait, à l'instar de ce qui se passe dans le reste du monde du travail, « les femmes, à l'inverse des edelweiss, tendent à disparaître au fur et à mesure de la montée dans l'échelle du pouvoir » (Meynaud, 1988 : 71) et ceci reste vrai lors de l'avancée en mixité. Cela ne signifie pas nécessairement que l'accès aux responsabilités leur soit également refusé, bien au contraire. On le sait, près d'un cadre sur quatre est une femme et ce chiffre dépasse même les 30 % si l'on s'en tient aux cadres non techniques des entreprises ou aux cadres de la fonction publique. Il arrive même, comme dans le cas de la Police nationale, que l'avancée en mixité soit plus forte du côté des fonctions hiérarchiques (commissaires, officiers) que de celui des gardiens de la paix « lambda ». Cependant, dans la majorité des cas, la véritable différenciation sexuelle se situe dans l'exercice du pouvoir – pouvoir défini ici en tant que « gouvernement des hommes », pour paraphraser Foucault.

Pour clore cette question du maintien et du déplacement des grands principes de la division sexuelle du travail, on retiendra qu'à chaque fois que l'un ou l'autre groupe de sexe investit un espace qui jusqu'à présent lui était interdit, on assiste à la constitution de nouveaux espaces ségrégués et à une nouvelle forme d'assignation sexuellement différenciée des tâches et des fonctions. Autrement dit, l'appartenance sexuelle des individus ne perd pas de sa pertinence dans un espace de travail en voie de mixité, au contraire. Elle fait toujours sens pour les acteurs sociaux comme pour les organisations.

Stéréotypes sexués, compétences féminines, aptitudes masculines : une mixité au travail sans inversion du genre

Plus encore, il semblerait bien que l'expérience concrète de la mixité renforce le processus de « construction d'un sexe par l'autre » (Molinier, 2000) au sens où l'on attend des hommes « faisant un métier » de femmes de se comporter... « en hommes » et réciproquement, on attend des femmes qu'elles se comportent... « en femmes »[9] et ce, à partir de critères extrêmement traditionnels de la

9 - Cependant, il ne s'agit pas pour autant de s'affirmer en tant que femme, en « brandissant » sa féminité tel un étendard. La féminité est ici sans gloire au sens où, dans la valence différentielle des sexes (Héritier), les valeurs féminines s'incarnent souvent dans des comportements d'effacement de soi voire de soumission à l'autorité masculine. Ainsi, « rester femme » dans un monde traditionnellement masculin revient souvent à disparaître symboliquement et à ne pas s'inscrire dans des rapports de force ou de concurrence avec les hommes.

féminité et de la masculinité. Aux hommes, la force, l'autorité, le courage, la technique, le pouvoir, l'autonomie, l'absence d'émotion... aux femmes, le sens de l'écoute, la compassion, le dévouement, l'absence d'ambition personnelle, le travail sous contrainte... De fait, la définition du féminin et du masculin résiste à l'avancée en mixité, comme si le fait de travailler ensemble ne constituait pas une expérience significative ni, en tout cas, susceptible de remettre en cause cette vision duale et figée du genre. Mieux, les stéréotypes de sexe sont en permanence mobilisés (instrumentalisés ?) par les différents acteurs pour justifier l'intensification du processus de mixité au travail ou au contraire, pour le freiner ou le stopper.

Ainsi, en enquête, on ne peut manquer d'être frappé par la façon dont le groupe des hommes parle des femmes et, symétriquement, par les mots qu'utilisent les femmes pour évoquer leurs collègues masculins. Comment ne pas relever l'insistance de discours féminins extrêmement laudateurs sur les hommes (leurs qualités, leurs compétences...), sur le bienfait que leur présence procure au bureau d'études concerné ou au plateau téléphonique, au pool de secrétariat, etc. De fait, les femmes ont souvent tendance à valoriser l'intégration d'hommes dans des équipes de travail et à défendre l'avancée en mixité de métiers traditionnellement féminins[10] – toutes choses qui n'ont pas de véritable équivalent côté masculin. Sauf que dans un même mouvement, elles disqualifient complètement la situation antérieure, celle où les femmes restaient entre elles. Ainsi, selon la plupart des salariées rencontrées, ce qui caractériserait les femmes dans la vie et au travail est un certain nombre de qualités et de défauts naturels (surtout des défauts) qui rendraient quasi-insupportable le fait de ne travailler « qu'entre femmes ». Sauf exception, les qualificatifs que l'on retrouve dans chaque entretien féminin s'organisent ainsi : les femmes seraient douces, pas assez autoritaires pour être un bon chef, douées pour le contact avec la clientèle sauf en cas de conflit, méchantes (entre elles), jalouses, futiles, comploteuses, faibles physiquement, hypocrites, rapporteuses, faiseuses d'histoires, rancunières, boudeuses...

Certes, les représentations du masculin recueillies souffrent également de nombre de stéréotypes peu flatteurs. Cependant, le portrait social qui s'en dégage tend plutôt à constituer le collectif masculin comme rassemblant de bons collègues de travail avec des défauts, c'est entendu, mais sans qu'aucun de ceux-ci ne soit totalement rédhibitoire (ou invivable). Ainsi, les hommes seraient : francs et directs, parfois violents (mais c'est mieux que de se faire la gueule pendant des mois), physiquement forts (plus forts que les femmes), rigolos, grossiers (dans leur langage), rudes, solidaires entre eux, peu soigneux mais travailleurs, dynamiques, séducteurs, serviables (voire galants), disponibles (ils ne comptent pas leur temps), ne parlant que de foot et de voitures... Si les hommes rencontrés partagent ces représentations sociales du féminin et du masculin, ils n'adoptent pas pour autant les mêmes attentes que les femmes en matière de mixité, loin s'en faut. Dans une large mesure, les femmes attendent des hommes et de l'avancée en mixité, qu'ils participent de la régulation d'un collectif féminin qui serait rongé par des conflits larvés, par une affectivité débordante, par l'absence de reconnaissance sociale... Les hommes, en revanche, y voient un risque pour la dynamique de leurs collectifs de travail, comme si la présence de femmes pouvait y porter atteinte, affaiblir leur solidarité, annuler leur sociabilité. Ainsi, le discours de ce technicien d'exécution, âgé de 41 ans est symptomatique de cette crainte masculine, lorsqu'il déclare : « Nous avons une femme qui est (agent technique) mais c'est une exception, c'est expérimental (...) maintenant, si ça devait se généraliser, si ça devait s'amplifier, le fait de mettre des femmes « monteur » ou « contremaître »... je sais pas ce que ça pourrait donner (...) C'est un petit rapport de forces hommes/femmes qui se créerait. Parce que quelqu'un qui est isolé, il a plus tendance à s'effacer. Alors peut-être qu'en gros (...) ça créerait des... pas des conflits, mais des petits accrochages ». Sa collègue, « l'exception » qui fête tout juste ses 24 ans, refuse l'idée d'une inévitable guerre des sexes et préfère une explication du refus de mixité plus centrée sur le collectif de travail et son fonctionnement : « (mes collègues n'accepteraient pas) trois, quatre ou cinq femmes (parmi eux) (...) Je crois qu'après ils ne se sentiraient plus chez eux (...) cela les dérangerait dans leurs petites habitudes de se raconter des blagues (...) Cela les braquerait plus ».

10 - Des discours plus ambivalents sur la présence des hommes existent également : du côté des aides-soignants, par exemple, les représentations se partagent entre l'idée que ce métier n'est pas fait pour eux car ils ne posséderaient pas les compétences de genre nécessaires à son bon exercice, et l'idée qu'il est bon pour l'hôpital, les services, l'ambiance... qu'il y ait plus d'hommes « aides-soignants » (Arborio, 2005). Le contre-exemple absolu de ce que nous avançons, et ce dans un contexte de « panique morale » sur les questions de la pédophilie (Herman, 2005) , tient dans l'assimilation du masculin à une propension quasi innée à l'agression et la prédation sexuelles, à une incapacité à désexualiser leurs pratiques (Murcier, 2005).

De fait, l'avancée en mixité des métiers traditionnellement masculins, lorsqu'elle est restreinte à la présence d'un seul individu de l'autre sexe[11], est mieux tolérée mais elle se fait au prix d'un renoncement à la moindre mobilité de genre. Rien ne doit changer (ou presque) au motif d'une situation – l'arrivée de femmes – vécue, finalement, comme une intrusion dans le monde des hommes. Pour que les hommes « se sentent chez eux » et qu'il « n'y ait pas de petits accrochages », il faut que les femmes acceptent de se plier aux petites habitudes de leurs collègues, de rire ou ne pas écouter leurs blagues. De nombreux récits de femmes (et d'hommes) évoquent une période d'apprentissage aux codes et normes masculins pendant laquelle les femmes sont testées par leurs collègues à l'aide de plaisanteries d'un goût incertain et de réflexions provocatrices de type : « Qu'est-ce qu'une femme vient faire ici ? », « Tu t'es pas trompée de service ? », « Tu es la nouvelle secrétaire ? »... Ces plaisanteries vont de la disparition d'objets personnels, à l'affichage de posters à caractère pornographique, en passant par des pratiques plus violentes. Ainsi, une dessinatrice racontait qu'une de ses collègues avait été enfermée une après-midi entière dans un placard. Il va sans dire que les femmes concernées avaient tout intérêt à faire preuve d'humour ou de patience pour supporter tout cela avec le sourire – le sourire étant même la condition impérative pour l'intégration au groupe car la rébellion ou la lassitude trop visible entraînant de nouveaux jeux, parfois pires.

Plus largement, ce qu'a révélé l'analyse du maintien, en milieu mixte, de la division sexuelle du travail et des stéréotypes est la prégnance des systèmes de genre en entreprise. En effet, les organisations professionnelles ont un genre au sens où elles fonctionnent sur des critères d'évaluation des individus et de leurs performances (ou de leur disponibilité), sur une répartition du travail et des tâches, sur des identités professionnelles voire des idéologies de métier qui puisent directement, pour se construire, dans la dynamique des rapports sociaux de sexe. Ainsi, une véritable mythologie professionnelle, savamment transmise de générations en générations de professionnels, érige une sorte de rempart symbolique à l'avancée en mixité. Quelques exemples : l'image des « soldats du feu » chez les sapeurs-pompiers pourrait être largement érodée par le fait que la grande majorité de leurs interventions ne concerne pas les incendies (mais plutôt le secours aux victimes) et pourtant, c'est l'argument principalement mis en avant pour freiner l'avancée en mixité ; le mythe du policier « cow-boy » devant faire un usage quotidien de la contrainte physique et de la violence est également battu en brèche par le réel quotidien du travail policier (où l'on n'a qu'assez rarement l'occasion de faire un tel usage de soi) et pourtant, là encore, il fonctionne comme un frein efficace à l'intégration en masse de femmes policiers ; la représentation communément admise des métiers techniques censés mobiliser sans relâche la force physique individuelle des salariés est là aussi à nuancer car fréquemment le travail impliquant la force est pris en charge collectivement ou par une aide mécanisée. Pourtant, c'est un argument qui fait sens pour s'opposer à l'avancée en mixité. Réciproquement, les métiers féminins connaissent également ce type d'idéologies de métier qui vont produire à peu près les mêmes effets que précédemment. Par exemple, en constituant l'amour maternel en modèle de bons comportements vis-à-vis de la très petite enfance, on exclut assez aisément les hommes. C'est pourquoi, lorsque les organisations professionnelles mobilisent les compétences sexuées pour justifier la distribution du travail, lorsqu'elles perpétuent (ou ne remettent pas en cause, c'est selon) les « mythes » professionnels, elles tiennent un rôle essentiel dans la façon dont l'avancée en mixité se déploie dans le monde du travail.

On pourrait également avancer l'idée que le genre d'une organisation s'évalue encore à la disposition physique, spatiale, d'un lieu de travail. Un seul vestiaire, une seule salle de repos... peuvent poser problème en cas d'avancée de la mixité. Que dire alors de l'absence totale de toilettes comme dans le cas des conducteurs de train, par exemple, qui ont pris l'habitude d'uriner sur l'avant de la locomotive, faute de disposer d'espaces appropriés (et qui leur seraient réservés) sur les quais et dans les dépôts et faute de temps, entre deux périodes de conduite, pour pouvoir aller jusqu'aux locaux sous gare ? Il va sans dire que de telles pratiques sont inenvisageables pour les conductrices de train.

11 - En ce cas, cette femme « exceptionnelle » devient en quelque sorte la mascotte du groupe, on lui donne un surnom gentil, comme la « Schtroumpfette », la « petite », « le bébé »... Les relations du collectif masculin avec elle sont, dans la plupart des cas, très conviviales, souvent paternalistes... mais elles peuvent aussi dégénérer au sens où une femme isolée n'est pas en mesure de contrer l'hostilité de ses collègues, ni les situations de harcèlement moral ou sexuel.

Comprendre et accompagner le processus de mixité au travail : un enjeu social fort

Malgré un état des lieux en demi-teinte, la mixité au travail constitue un enjeu social fort, qui a singulièrement pris de l'ampleur ces dix dernières années, suscitant des recherches nombreuses, relançant des phases répétées et intenses de négociations dans les entreprises... Ainsi, il est désormais possible de proposer quelques pistes de réflexion nouvelles sur une avancée en mixité saisie ici comme *un processus*, c'est-à-dire comme une dynamique en cours de déploiement dont les formes et les modalités concrètes de réalisation ne sont pas données d'avance et sur lesquelles on peut agir. Or, comme nous avons tenté de le montrer, la mixité en tant que processus concerne autant les hommes que les femmes car les dynamiques sociales du genre et de la division sexuelle du travail affectent le rapport au travail et la légitimité professionnelle des acteurs sociaux et ce, quel que soit leur sexe. Cela a été dit, les hommes qui travaillent au contact de la petite enfance sont la proie du soupçon (de maltraitance, de violences sexuelles...), ceux qui s'inscrivent dans des orientations plus artistiques, subissent des doutes quant à leur orientation sexuelle (Divert, 2008), ceux qui exercent dans les métiers du soin, avec les femmes et sous le regard des femmes, sont sommés de se dispenser du travail compassionnel auprès des malades ou des familles pour se consacrer à un rôle bien plus viril, un rôle d'autorité voire de force. Symétriquement, les femmes policiers ou pompiers qui se voient attribuer, *parce que femmes*, les activités d'aide aux victimes, le travail émotionnel... et dans le même temps, se voient restreindre par leurs collègues masculins l'accès à ce qui constitue la part la plus noble du métier – le feu, l'interpellation – font l'expérience d'une mixité au travail partielle, très incomplète, qui ne les satisfait pas car si elles ont choisi une telle orientation professionnelle, ce n'est pas pour se retrouver confrontées à de telles assignations.

La dénaturalisation des compétences, la mise à jour du travail réel : ou, comment introduire un trouble dans le genre[12] ?

Le genre est un construit social qui attribue à chaque sexe des valeurs et des comportements particuliers et il est aussi, on l'a vu, un principe d'organisation sociale qui hiérarchise le masculin et le féminin. Or, c'est justement parce qu'il est un construit social qu'il est possible d'agir dans ce domaine en dénaturalisant les compétences sexuées qui font sens de façon si aiguë en entreprise et en montrant que les qualifications des hommes et des femmes sont le produit d'une formation. En effet, une femme qui n'a jamais eu d'enfant n'a aucune compétence innée particulière pour aider une parturiente, et c'est au contraire la *formation reçue* qui lui permet d'être efficace lors d'un accouchement. De même, on oublie souvent que la compassion des personnels soignants, érigée en qualité féminine suprême, exige un long travail sur soi ainsi qu'un travail du collectif d'infirmières. On en a pour preuve que les débutant(e)s en sont fréquemment dépourvu(e)s et développent des stratégies d'évitement des malades, par peur de l'affrontement ou pour surmonter le dégoût éprouvé à la vue des corps blessés ou souillés (Molinier, 2006). C'est peu à peu que seront acquis les savoirs et savoir-faire nécessaires pour accomplir un travail satisfaisant pour le malade et protégeant l'infirmière de la souffrance psychique. Symétriquement, tous les hommes ne sont pas dotés d'une force physique naturelle exemplaire et s'emploient, grâce à un certain nombre de *ficelles de métier*, à contourner ce qui peut, dans certains cas, être un handicap. On pourrait également évoquer, à ce sujet, la mobilisation de stratégies viriles défensives observables dans nombre de métiers masculins comportant des risques pour la santé physique des travailleurs (Dejours, 1993). Pour ces travailleurs, il s'agit ici de nier les risques et ainsi mettre à distance les facteurs objectifs de la peur au travail, au nom d'une virilité clairement revendiquée. De fait, avoir peur pour un homme devient un sentiment « anormal » qui remet en cause non seulement son identité professionnelle mais surtout son identité personnelle. Là encore, cette capacité au déni de la peur n'a rien de naturelle[13], elle se construit progressivement par l'apprentissage de conduites conformes aux pratiques du milieu professionnel, par des rituels, des jeux, des mises à l'épreuve (sortes de bizutages), par une ambiance faite de blagues, de jargon partagé...

12 - Nous reprenons ici le titre d'un ouvrage majeur de Judith Butler (2005)

13 - D'ailleurs, les professionnels qui n'arrivent pas à se conformer à ces stratégies viriles défensives sont vilipendés par le groupe, subissent moqueries et insultes à caractère fréquemment homophones et sont finalement poussés vers la sortie du métier.

En réalité, ces compétences sexuées naturalisées jouent non seulement contre l'avancée en mixité mais aussi contre la reconnaissance des qualifications professionnelles, formelles ou plus clandestines, des salariés. Certains groupes professionnels ne s'y sont pas trompés : dans des métiers connaissant une avancée en mixité du fait des hommes, les salariés masculins affirment leur professionnalisme (entendu ici comme la maîtrise de savoirs et de savoir-faire officiels et académiques) et l'opposent à une sorte « d'amateurisme » féminin reposant à leurs yeux sur des pratiques et compétences féminines partielles, partiales et peu objectivables (Bessin, 2008). On pourrait citer aussi le cas – autrement plus exceptionnel – du mouvement social des infirmières (1988-1989) qui avaient dénoncé l'absence de prise en compte du caractère technique et qualifié de leur travail, à travers un slogan resté célèbre : « Ni bonnes, ni nonnes, ni connes » (Kergoat, Imbert, Le Doare, Senotier : 1992).

Il apparaît dès lors clairement que la formation professionnelle peut être l'occasion privilégiée d'une mise en discussion des compétences et des qualifications nécessaires à l'exercice du travail réel, dans le but affiché de les dénaturaliser mais aussi de permettre un accès équitable, du point de vue du sexe, à ces qualifications qui sont souvent comme des « trésors cachés » des collectifs de travail. Ainsi, en enquête, on a observé le cas de techniciennes qui ont revendiqué, lors de stages internes, que les formateurs leur enseignent les moyens de contourner des situations où leur force physique pouvait s'avérer insuffisante (comme par exemple, monter tout en haut d'un poteau électrique autrement que par la seule force des bras, transporter un meuble sur son dos sans se blesser, etc.). Cependant, pour que les parcours féminins soient pleinement satisfaisants, il peut également s'avérer utile de dépasser la transmission de ces « ficelles de métier », en leur proposant de véritables formations techniques qualifiantes tout au long de leur vie professionnelle.

On remarquera par ailleurs, qu'une analyse précise des postes et des situations de travail les plus quotidiennes, peut permettre de lever le voile sur *le réel du travail* (par opposition aux mythes professionnels évoqués plus haut) et ainsi rendre plus attractifs toute une série de métiers dont la représentation genrée commune rend très difficile une identification (pour le groupe de sexe qui n'appartient pas au genre majoritaire dans le métier concerné). En formation, on peut ainsi montrer la diversité des tâches, révéler la part de technique dans les domaines d'activités du tertiaire et, symétriquement, la dimension relationnelle et commerciale de nombre de métiers techniques, évoquer les activités de care sans négliger les autres formes et dimensions du travail... C'est à ce prix qu'une « mobilité de genre » peut accompagner une « mobilité de sexe » et que l'avancée en mixité pourra s'orienter vers une indifférenciation sexuelle des tâches.

Améliorer les conditions de travail, préserver la santé, prévenir les risques psychosociaux : ou, peut-on faire rimer mixité avec progrès ?

Cela a été dit, la mixité des emplois n'est pas la mixité du travail, ce qui a tendance à produire une *invisibilité du travail réel* effectué par les acteurs sociaux. En effet, derrière un même intitulé d'emploi, se cache une différenciation en actes du travail. Comment assurer dès lors la prévention des atteintes à la santé et la mise en évidence des facteurs de risques psychosociaux si une part du travail effectué est rendue invisible[14] par le jeu des assignations sexuelles « clandestines » ? Comment protéger, par exemple, la santé des salariés masculins sur-exposés au port répétitif de charges *lourdes*, si cette dimension du travail est sous-estimée ? Comment prévenir les TMS (troubles musculosquelettiques) – qui en peu de temps sont devenus une pathologie prioritairement féminine – si l'on n'analyse pas suffisamment le processus de différenciation des tâches en situation de mixité et qui conduit à confier des activités de manipulation de charges *légères* aux femmes – activités qui vont s'avérer extrêmement fréquentes dans une même journée et ce, dans le contexte d'un travail intensif, ne permettant pas toujours d'adopter les postures corporelles susceptibles de protégeant le dos, les épaules...

On peut également exemplifier cette approche en étudiant la situation des chirurgiennes, dont le travail est tout à la fois « manuel » (poser le bon geste) et « intellectuel » (prendre les décisions appropriées, rapidement et sans hésiter), et qui requiert un niveau de qualification de haut vol. Les études montrent que ces professionnelles, dont les responsabilités sont très fortes, vitales même, ne sont pas pour autant dispensées du travail du care vis-à-vis de leurs collègues de travail et vis-à-vis

14 - L'idée défendue ici rejoint les analyses des ergonomes sur le seul travail féminin : selon eux, le travail des femmes souffrirait d'un manque criant de visibilité, pouvant conduire à une absence de prévention et de prise en charge des pathologies professionnelles féminines (Messing, 2000). Selon nous, l'avancée en mixité peut créer des effets similaires, notamment pour le groupe de sexe minoritaire ou intégré de façon récente.

des patients. Joan Cassel a ainsi étudié les multiples rappels à l'ordre dont les chirurgiennes font l'objet, de la part des infirmières et des chefs (masculins) de service. Ces rappels à l'ordre s'observent au niveau des relations interpersonnelles des équipes médicales : « Si une chirurgienne ne s'enquiert pas des partenaires, conjoints, enfants des infirmières, elle est taxée de froideur, de snobisme, d'indifférence, alors qu'un homme peut ne manifester aucun intérêt personnel sans que cela soit ressenti comme un manque » (Cassel, 2001 : 65). Ils s'appréhendent également dans la situation même de travail, au bloc opératoire. Le stress, l'angoisse de la chirurgienne – ce que dans le jargon indigène l'on nomme « piquer sa crise » – n'a pas droit de cité, sauf à s'attirer des représailles de l'équipe : « D'un chirurgien qui se met en colère dans le bloc opératoire, on dit qu'il a ses « sautes d'humeur », qu'il est « tendu » (...) Une chirurgienne qui pique « sa » crise passe pour une garce (...) Face à une colère féminine, les infirmières se mettent à agir avec lenteur et à faire la tête au lieu de prêter une attention plus soutenue ». Le problème est que les chirurgiennes n'ont pas été formées à ce travail émotionnel et qu'il est exigé d'elles comme quelque chose de naturel, allant de soi. Il devient alors une source de stress supplémentaire pour elles (dès lors qu'un comportement inapproprié de leur part est « sanctionné » in vivo par les collègues) et l'on peut même poser par hypothèse qu'il fait largement obstacle aux mécanismes classiques de décompensation psychologique des chirurgiens masculins face à la peur au travail. Là où ils laissent déborder leur subjectivité, les chirurgiennes doivent au contraire s'employer à l'effacer, la gommer ou la canaliser.

On pourrait étendre ce constat à ces métiers en voie de mixité qui voient les femmes, pourtant minoritaires en nombre, prendre à leur charge tout ou partie du travail du *care* et ne trouvant pas, dans les collectifs de travail en place, un espace où puiser des références (ou une mémoire de métier) appropriées pour faire face à ces situations. Comment font-elles alors ? Elles prennent sur elles, faisant face avec plus ou moins de bonheur, d'efficacité et de ressources, en s'inventant un comportement ni trop proche ni trop distant avec les besoins affectifs et émotionnels des autres (usagers, victimes, collègues...). Mais dans un tel contexte, parviennent-elles vraiment à se protéger du stress, de l'angoisse et de la souffrance au travail ? Rien n'est moins sûr si elles ne trouvent pas dans l'organisation du travail des outils cognitifs et pratico-pratiques plus construits et surtout plus collectifs et durables.

Si les études spécifiques sur la santé au travail des travailleurs(ses) dans des métiers en voie de mixité restent à faire, on peut toutefois poser par hypothèse que les constats très généraux (i.e, tous secteurs professionnels confondus) opérés par l'enquête SUMER[15] révélant que les femmes sont plus exposées que les hommes au *job-strain*[16], au surstress et à l'anxiété, aux situations conflictuelles avec les usagers... ont peut-être quelque chose à voir aussi avec deux caractéristiques largement évoquées ici dans l'étude des formes prises par l'avancée en mixité :

- soit, l'absence d'autonomie au travail et de véritables ressources mises à la disposition des femmes pour faire face à des situations difficiles ou conflictuelles ;
- et le fait que les femmes, bien plus souvent que les hommes, ont à prendre à leur charge le travail relationnel et émotionnel avec des usagers ou des collègues, y compris dans des métiers où cette dimension est niée.

Par ailleurs, se pose également le problème de *la reconnaissance au travail*, dont on sait qu'il est au cœur des enjeux de préservation de la santé mentale. En effet, les femmes qui choisissent des métiers dans des secteurs non-traditionnellement féminins, les hommes qui deviennent instituteurs en école maternelle, ne le font ni par dépit ni par hasard. La transgression de genre (face aux destins professionnels traditionnels de chaque sexe) que cela suppose n'est pas anodine. Parfois (pas toujours) appuyés par leur milieu familial, parfois soutenus par l'institution scolaire mais parfois aussi moqués, contestés, chahutés... ils et elles ont dû « batailler ferme » pour que leur choix d'orientation devienne leur métier. Cependant, le rôle social sexué qu'on leur fait tenir dans ces métiers en voie de mixité s'éloigne fortement de ce qui a pu constituer pour eux un idéal au travail (Dujarier, 2006). Dit autrement : si des femmes ont choisi d'être pompier, ce n'est pas pour « jouer à l'assistante sociale » vis-à-vis des victimes, ni pour que leur soit confiée une part importante du travail de « secrétariat ». Exercer un métier d'action, d'extérieur, d'utilité publique voire d'autorité... voilà

15 - Bué J., Sandret N., « Contact avec le public : près d'un salarié sur quatre subit des agressions verbales », Premières Synthèses n° 15.1, DARES, Avril 2007 - Guignon N., Niedhammer I., Sandret N., « Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », Premières Synthèses n° 22.1, DARES, mai 2008.

16 - Absence d'autonomie et de marge de manœuvre individuelles, forte exposition des salariés à une demande dans leur travail... sont les éléments centraux de la définition du job strain.

quelles étaient sans nul doute les motivations de la majorité d'entre elles. De même, lorsqu'on fait le choix d'un métier au contact de la petite enfance, ce n'est sans doute pas pour s'employer jour après jour à dissiper les soupçons sur un éventuel comportement sexuel déviant.

Être reconnu pour des qualités naturelles (féminines ou masculines) dont on ne se prévaut pas, ou pas toujours, et dans un même temps, se voir interdire l'exercice plein et entier de la profession qu'on a choisie, peut entraîner frustration, position de repli, sentiment de n'être pas à la hauteur, quand ce n'est pas une perte de sens au travail. Là encore, faire en sorte que les choix professionnels coïncident avec le réel du travail, dans toute sa diversité, est sans doute un élément de la satisfaction ou du « bonheur » au travail. Il n'est pas vain de remarquer, à cet égard, qu'une étude réalisée par T. Couppié et D. Epiphane sur les jeunes en insertion révèle « qu'un tiers de jeunes femmes exerçant en mars 2001 un emploi « masculin » peuvent être considérées comme « malheureuses dans leur emploi » (Couppié, Epiphane 2008 : 44), la définition du malheur étant ici leur propension à répondre négativement à des questions telles que : *« se réaliser tout à fait dans son travail », « se considérer comme bien payé(e)s », « s'estimer utilisé(e)s à son niveau de compétence »*[17]. C'est également le cas pour la moitié des jeunes hommes exerçant un métier « féminin », mais les motifs de leur insatisfaction ne sont pas les mêmes. Cela ne nous étonnera pas si c'est sur la question du salaire (jugé trop faible) et des contrats d'emploi (souvent précaires) que leur insatisfaction trouve matière à s'exprimer.

Pour faire rimer mixité et progrès, il convient enfin de songer à *la prévention des violences sexistes (verbales ou physiques) ordinaires* – violences qui sont générées par les résistances masculines à l'avancée en mixité que de très nombreux travaux empiriques ont révélées. Cette question est importante, bien que souvent négligée. Notons qu'il s'agit rarement de véritables agressions physiques et sexuelles même si elles existent. Les viols et tentatives de viols sur le lieu de travail, du fait d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, sont rares et sont souvent tus par les victimes elles-mêmes[18], par la hiérarchie, par les collègues... qui « préfèrent » un règlement à l'amiable plutôt qu'un procès qui rendrait publics et donc visibles, tant la victime que son agresseur. Ces cas extrêmes peuvent même occasionner des effets pour le moins curieux : la femme violée et son agresseur étant parfois « punis » tous les deux par une mutation forcée, comme si les deux étaient co-responsables de « l'incident ».

La plupart du temps, les violences sexistes prennent la forme de petites agressions ordinaires, pouvant dégénérer (mais pas toujours, fort heureusement). Là encore, on remarquera que l'enquête SUMER portant sur l'ensemble des salariés, révèle que les femmes sont légèrement plus exposées que les hommes aux comportements hostiles – en particulier, à ceux qui relèvent du registre du « mépris » - et aux « atteintes dégradantes » qui touchent au registre de l'obscénité et du harcèlement sexuel. Or cela n'est pas sans effet sur la santé au travail. « Les personnes qui signalent être l'objet de comportements hostiles dans le travail se disent en nettement moins bonne santé que les autres. Ainsi, alors que 17 % de l'ensemble des salariés indiquent un mauvais état de santé, c'est le cas pour 20 % des personnes qui signalent un comportement méprisant, 22 % en cas de déni de reconnaissance au travail et 34 % en cas d'atteinte dégradante » (Bué, Sandret : 2008 : 6).

Les enquêtes qualitatives permettent de mieux distinguer les violences ordinaires qui ont cours dans certains métiers en voie de mixité (Frétigné, Fortino, Charles : 2002). Ainsi, l'investigation réalisée dans quatre grands secteurs – construction navale, bâtiment, métiers de la sécurité privée, transport routier de marchandises – a permis de révéler ces situations difficiles qui puisent à différents registres, comme :

- *l'évitement, la mise à l'écart, le refus de transmission :* Une jeune accastilleuse interviewée ne parlait plus à son formateur, lui reprochant notamment de délivrer « au compte gouttes » les informations nécessaires à la pratique du métier au motif qu'elle était une femme. Elle dénonçait en entretien une méthode d'apprentissage particulièrement décourageante : « Au début, on ne me laisse pas faire quelque chose toute seule et après, on me reproche de ne pas le faire seule. Si on ne me dit pas comment faire, je ne devine pas ! Il y a un truc qui se passe et je dois me débrouiller toute seule » ;

17 - C'est moi qui souligne

18 - Dans le cas de femmes agressées, le sens du silence est aussi à chercher du côté de leur crainte de ne plus pouvoir exercer un métier atypique si elles sont connues et identifiées dans leur milieu professionnel comme « celles qui... » ont fait licencier ou condamner un collègue, ou encore comme « celles qui... » sont susceptibles de générer ce type de problèmes (comme si, suivant l'adage bien connu, elles l'avaient un peu cherché). Aussi, pour sauvegarder leur intégration professionnelle, elles peuvent aussi « faire le choix » de ne rien dévoiler.

- *les humiliations et autres attitudes provocatrices masculines*, comme dans cet extrait d'entretien : « L'autre jour, j'ai eu le cas. J'étais en train de faire des bandes sur un bateau, des décorations. J'avais un papier à mettre à la poubelle. Je prends la poubelle à côté de moi, je le mets dedans. Le gars, il me regarde et me dit : « Tu vas vider ma poubelle ! ». Sa poubelle était pleine. Faut pas exagérer non plus, je lui dis : « Je mets UN papier dans ta poubelle et c'est à moi de la vider ? [...] » Il est devenu tout rouge, mais il est toujours comme cela avec moi [Alors] je lui réponds, car je sais très bien que si je ne le fais pas, après, c'est la boniche » ;
- l'absence d'entraide, la rétention d'information et les moqueries : « On s'est vu, avec Sylvianne, aller chercher un aménagement. On était carrément au bout là-bas [de l'atelier], on portait à bout de bras. On était obligé de s'arrêter toutes les deux minutes et après on a su qu'il y avait un transpal[19]. On avait fait tout le tour de l'atelier [personne ne nous avait rien dit] et, quand on est arrivé, ils [les collègues masculins] nous ont dit : « Ah, vous n'avez pas pris le transpal ? » ;
- *l'existence de petites agressions, parfois à caractère sexuel*. Par exemple, lorsqu'une jeune femme traverse l'atelier, une main anonyme lance vers elle un petit boulon qu'elle parvient ou pas à éviter ; des « mains baladeuses » qui frôlent ou touchent le corps d'une salariée ; des surnoms qui blessent parce qu'ils placent arbitrairement une salariée dans une catégorie construite à partir d'une étiquette sexuelle stigmatisante ;
- *les rumeurs sur l'orientation sexuelle, sur des fréquentations sexuelles non avérées*. Le problème est que ces rumeurs sont difficiles à dénoncer et qu'elles peuvent avoir des conséquences dramatiques, comme dans le cas d'une surveillante de prison, en 2005, que la rumeur colportée par ses collègues faisait suspecter de relations sexuelles avec un détenu. Elle s'est suicidée au bout de quelques mois, comme l'avait fait un collègue surveillant peu de temps avant parce qu'il l'avait défendue et s'était retrouvé à son tour victime de la rumeur (i.e : s'il la défend, c'est parce qu'ils ont une relation) (Malochet, 2008 : 141).

Il est clair que l'ensemble de ces situations constitue non seulement une atteinte à la dignité des femmes mais aussi une menace pour leur santé. La prévention des violences sexistes ordinaires fait, à notre sens, indéniablement partie du registre plus large de la prévention des risques psychosociaux. Elle peut aussi contribuer à créer un climat propice à l'intégration des femmes et ainsi, aider à renforcer l'avancée en mixité.

Intensifier la mixité, éviter la déféminisation ou le départ des hommes : ou, comment rendre durable l'avancée en mixité ?

Depuis quelques années, les accords sur la mixité se multiplient dans les entreprises. Un des problèmes fréquemment évoqués pour rendre compte des freins ou des retards à la mise en œuvre de ces accords est le manque de candidates. Ce n'est pas nouveau : l'orientation encore dominante des formations féminines (tertiaire, commercial...) restreint le vivier de candidates dans lequel les entreprises pourraient puiser ; l'on sait aussi que les jeunes filles choisissent leur orientation en anticipant les difficultés qu'elles pourraient rencontrer au cours de leur scolarité ou en situation de travail, du fait des résistances qu'elles pourraient être amenées à rencontrer de la part du collectif de travail. Éviter une orientation dans une filière majoritairement masculine devient alors un moyen de « protéger/préserver » son insertion professionnelle, quitte à renoncer à faire le métier initialement choisi.

Cependant, il est une situation que les accords d'entreprise évoquent rarement : un recul de la mixité, après quelques années de mise en œuvre, du fait d'une « dé-féminisation »[20] progressive des emplois. Nous faisons référence ici à des situations où après quelque temps (d'une durée variable d'une entreprise à une autre), les femmes se retirent soit, parce qu'elles n'arrivent pas à concilier une vie personnelle/familiale et une vie professionnelle exigeante, soit encore parce qu'elles n'ont pas pu ou su trouver leurs repères, être véritablement intégrées ou reconnues au travail... C'est sans doute sur ce dernier aspect du malaise au travail que peuvent éprouver les salariées, que l'impréparation des entreprises à l'avancée en mixité est la plus forte. J'entends par là que permettre le temps partiel ou des horaires coïncidant avec les charges familiales, sont des solutions practico-pratiques

19 - Le mot « transpal » est la contraction de « transpalette ». Il désigne un petit chariot de manutention, qu'on introduit sous une palette ou une charge pour les soulever légèrement et les déplacer sur de faibles distances.

20 - La « démasculinisation » peut également survenir, mais les études qui évoquent ces cas parlent plutôt d'une sortie « par le haut » des salariés masculins (qui quittent les activités de soin ou le travail social pour exercer un rôle d'encadrement ou de gestion... des équipes). Cela n'a que peu à voir avec une logique de renoncement plus ou moins contraint à exercer un métier souvent apprécié.

que les entreprises négligent rarement de proposer à leurs employé(e)s ; qu'installer un vestiaire spécifique pour les femmes, ou prévoir pour elles certains aménagements aux postes de travail s'avère autrement plus ardu mais pas impossible ; en revanche, prendre en compte la dimension du genre en tant que construit social et la socialisation différente des hommes et des femmes est une préoccupation généralement absente chez les employeurs (comme du côté des syndicats, d'ailleurs). Or, à notre sens, si les logiques de genre ne sont pas travaillées, anticipées voire combattues, alors elles pèseront insidieusement sur l'intégration professionnelle des femmes et sur leur acceptation par les équipes (masculines) en place.

Le doute sur les compétences réelles des femmes et sur leur légitimité à exercer un métier non traditionnellement féminin est un « classique » du genre, ainsi que les périodes de test. Le problème est qu'à la manière de la prédiction autoréalisatrice de Merton, les femmes peuvent ne jamais parvenir à faire véritablement la preuve de leurs qualifications si elles sont insuffisamment intégrées au collectif de travail – ce qui ne manquera pas d'alimenter en retour leur mise à l'écart par les collègues car les soupçons d'incompétence n'auront pas été totalement levés. La boucle est dès lors bouclée. En effet, en l'absence de transmission des règles et des ficelles de métier par les salariés les plus anciens ou les plus reconnus par le collectif de travail, les femmes qui entrent en mixité n'ont aucune chance d'exercer de façon pleinement satisfaisante leur activité. On connaît en effet le hiatus existant entre les savoirs (académiques) et les savoir-faire (professionnels). Cependant ces situations qui génèrent tensions et souffrance au travail peuvent être évitées.

Des études ont montré que lorsqu'un « tuteur » accompagnait des salariées (nouvelles entrantes), le vécu de la mixité était alors très différent. Par exemple, un entretien réalisé avec une jeune femme plombier, qui a pu bénéficier, dès son intégration sur un chantier de construction, de l'aide d'un de ses collègues est éclairant de ce point de vue : « Mon collègue me forme [...] C'est Raymond qui m'apprend le boulot [...] c'est lui qui chapeaute le chantier ». Le contrôle exercé sur son travail par ce collègue n'est pas ressenti par cette jeune femme comme une contrainte mais plutôt comme un soutien, elle avoue même se sentir « un peu protégée » quand il lui dit fréquemment : « Quand c'est trop lourd, non ! Tu ne le prends pas comme ça... Ça, tu ne le portes pas toute seule, tu m'attends, on le portera à deux ». Dès lors, elle accepte aussi l'autre versant d'un apprentissage tutoré et notamment les tâches insignifiantes ou peu gratifiantes qu'on peut lui confier. Comme elle dit, elle comprend qu'on lui dise : « Tiens-moi ça ! ou « Va chercher la scie ! » dans la mesure où elle sait que « c'est important aussi et [qu'] on fait un peu l'arpète au départ » (Frétigné, Fortino, Charles, 2002 : 16-20). Une conductrice de travaux dans une entreprise de réhabilitation, a également bénéficié de l'appui temporaire mais décisif d'un tuteur plus âgé et plus expérimenté qu'elle : « On m'a mis avec quelqu'un et, en fait, il m'a formée pendant six mois... et puis, quand il a vu que ça marchait, il m'a lâchée dans la nature ». Là encore, le contrôle exercé par ce collègue était emprunt de bienveillance : « Dès que j'avais un problème, je pouvais aller le voir. Il avait toujours un œil sur moi ». Dans un autre secteur, celui des agents cynophiles de sécurité, où le travail est plus isolé parce que le salarié surveille seul les installations, le soutien des collègues a pris d'autres formes : « J'ai été formée par des hommes d'un certain âge (...) Ils avaient un peu peur pour moi. D'ailleurs, j'étais la plus jeune », confiera une jeune femme. Ainsi, ses collègues l'ont accompagnée dans certaines missions puis sont restés en contact avec elle lorsqu'elle était seule, ce qui n'a pas manqué de la rassurer : « Ils me disaient : si tu as un problème, on vient ».

Dans le dernier cas que nous venons d'évoquer, il n'est pas vain de remarquer que la jeune femme était mariée à un agent de sécurité et cet « état civil » a également joué en sa faveur. Pour le collectif de travail (qui ne connaissait pas personnellement le mari) et malgré son sexe, elle était perçue, à double-titre, comme l'une des leurs : par sa formation et par son appartenance familiale. De nombreuses études ont montré que l'hérédité socioprofessionnelle (ou la pré-socialisation professionnelle produite par des liens maritaux ou amicaux) était un facteur important de l'intégration des femmes dans des métiers en voie de mixité. En effet, les us et coutumes du milieu professionnel, les jargons, l'ambiance, les contraintes... sont familiers à ces femmes avant même qu'elles ne foulent le sol des entreprises. Et d'emblée, elles se servent de ces connaissances pour être acceptées ou pour se protéger des résistances masculines. Il est clair que peu de salariées ont un tel profil sociologique mais il n'en demeure pas moins vrai qu'on peut travailler la pré-socialisation des femmes à un milieu professionnel (comme dans le cas de journées « de découverte des métiers », organisées par le GRETA ou d'autres institutions de formation ou d'insertion professionnelle, par exemple) et même inciter des jeunes femmes à se réorienter. Ainsi, l'action en matière « d'élargissement des choix professionnels des femmes » réalisé dans les CIDFF (Centre d'information des femmes et des familles) montre qu'il est possible, pour une chômeuse, grâce à un accompagnement assez long, à un travail réflexif, individuel et collectif... de mettre à distance

ses présupposés de genre et d'investir des métiers non traditionnellement féminins. Si la mixité est un processus, l'insertion dans des secteurs en voie de mixité l'est aussi.

Par ailleurs, pour favoriser une bonne insertion professionnelle, la question du nombre de femmes recrutées en même temps n'est pas anodine. Être unique en son genre est quelque chose de lourd. C'est pourquoi « la question du seuil est importante dans la mesure où les femmes ne peuvent s'affirmer collectivement face au groupe des hommes que si (...) elles ne se retrouvent pas isolées, seules ou à quelques-unes, dans un monde professionnel masculin souvent hostile (Pfefferkorn, 2008 : 117). De même, pour faire rimer mixité avec progrès et satisfaction au travail, la garantie d'un traitement sexuellement équitable est également importante. S'il n'existe pas de recettes miracles, il est en revanche possible de construire des indicateurs qui garantissent aux femmes et aux hommes une vigilance particulière des organisations pour que leurs déroulements de carrière, leurs rémunérations... soient véritablement égalitaires. Enfin, on ne doit pas négliger le fait que la mise en place d'une véritable politique de mixité suppose, dans la plupart des cas, un engagement important de la part de certains responsables en entreprise, soutenu par des politiques publiques. Or, ces responsables pro-mixité peuvent quitter leur emploi, les politiques d'aides ne sont pas toujours pérennes... et la mixité peut alors reculer, faute d'acteurs forts et constants pour la (sup)porter (Forté M., Niss M., Rebeuh M.-C., Triby E., 2005).

Conclusion

Tout au long de cet article, nous avons tenté de montrer quel pouvait être l'apport d'une appréhension de *la mixité en tant que processus*. C'est à notre sens la condition pour que l'avancée en mixité s'intensifie et se pérennise. Mais bien d'autres questions et recherches restent à faire, pour affiner la connaissance d'un tel processus et agir sur ce dernier. Il convient en effet de multiplier les études comparatives – *inter-métiers et inter-secteurs d'activité* – car c'est ainsi que se dévoilent des processus sociaux cachés (et en particulier les systèmes de genre dont on a vu le rôle sur la reproduction de la division sexuelle du travail) qui, sans cela, seraient trop vite attribués à des « spécificités de métier ». Notre propos s'est également situé dans une perspective allant au-delà des questions « pratico-pratiques. Les freins à la mixité ne sont pas tant matériels (manque de vestiaires ou de postes de travail aménagés pour les deux sexes...) que symboliques et cognitifs car ils sont produits par un certain nombre d'impensés et de stéréotypes de genre. De fait, les entreprises qui « vont penser » la mixité non comme une fin en soi (ou une obligation légale qu'on peut remplir simplement en injectant des femmes là où elles n'étaient pas) mais comme un processus, seront alors peut-être en mesure de mettre à distance les logiques de genre et de garantir une intégration pleine et entière à ces hommes et à ces femmes qui, ne l'oublions pas, ont choisi leur métier. C'est à ce prix que mixité pourra alors rimer, enfin, avec progrès et avec santé (au travail).

Bibliographie

- Achin C., Méda D., Wierink M., *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, DARES, document d'études, 2005.
- Angeloff T., Arborio A.-M., « Marché du travail et différences de sexe : des hommes dans des métiers de femmes », Communication aux Huitièmes journées de sociologie du travail, LEST-CNRS, Aix, juin 2001.
- Arborio A.-M., « Hommes et femmes aides-soignants : deux métiers différents », Communication au colloque « Dynamiques professionnelles dans le secteur de la santé » ; DRESS/MIRE, Paris, mai 2005.
- Bercot R., Mathieu-Fritz A., *Le prestige des professions et ses failles*, Paris, Hermann, 2008.
- Butler J., *Trouble dans le genre* (1990), Paris, La Découverte, 2005.
- Bué J., Sandret N., « Contact avec le public : près d'un salarié sur quatre subit des agressions verbales », Premières Synthèses n° 15.1, Darès, Avril 2007.

- Boigeol A., « Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité », Les Cahiers du Mage, n° 1/97, 1997.
- Boigeol A., « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », Droit et société, n° 25, 1993.
- Cacouault-Bitaud M., « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », Travail, genre et sociétés, n° 5, 2001.
- Cassel J., « Différences par corps : les chirurgiennes », Les Cahiers du genre, n° 29, p. 53-81, 2000.
- Charrier P., « Des hommes chez les sages-femmes. Vers un effet de segmentation ? », Sociétés contemporaines, n°67, 2007.
- Couppié T., Epiphane D., « Hommes et femmes minoritaires dans leur profession : le bonheur à quel prix ? », pp. 41-56, in Guichard-Claudic (et alii), *L'inversion du genre*, Rennes, PUR, 2008.
- Dejours C., *Travail : usure mentale*, Paris, Bayard, 1993.
- Divert N., « Les formations aux métiers de la couture : des stéréotypes de sexe aux stéréotypes de sexualité », in Guichard-Claudic (et alii), *op.cit*., 2008.
- Dujarier M.-A., *L'idéal au travail*, Paris, PUF, 2006.
- Forté M., Niss M., Rebeuh M.-C., Triby E., « La mixité professionnelle à l'épreuve du temps. L'exemple de dix entreprises industrielles d'Alsace », Premières synthèses, Darès, n° 24.2, 2005.
- Fortino S., *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002.
- Fortino S., « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », Sociologie du travail, n° 4/99, 1999.
- Frétigné C., Fortino S., Charles F., *Favoriser l'entrée des femmes dans l'entreprise, dans des secteurs d'activité non traditionnellement féminins*, Recherche-action, CNIDFF, 2003.
- Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., *L'inversion du genre*, Rennes, PUR, 2008.
- Guignon N., Niedhammer I., Sandret N. « Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », Premières Synthèses n° 22.1, Darès, mai 2008.
- Herman, E., « Le care comme compétence professionnelle : quelle place pour les hommes ? Relations enfant/adulte en centre de loisirs maternel et panique morale autour de la pédophilie », communication au colloque « L'inversion du genre », Brest, mai 2005.
- Herman E., « La bonne distance. L'idéologie de la complémentarité légitimée en centres de loisirs », pp. 121-139, Les Cahiers du genre, n° 42, L'Harmattan, Paris, 2007.
- *Inversion du genre, corps au travail et travail des corps*, n° spécial, Les Cahiers du genre, n° 42, L'Harmattan, Paris, 2007.
- Jaboin Y., « La construction de l'identité professionnelle masculine dans un secteur en voie de mixité : le cas des hommes enseignant à l'école maternelle », pp. 243-255, in Guichard-Claudic (et alii), *L'inversion du genre*, Rennes, PUR, 2008.
- Lapeyre N., « Les temporalités sociales des femmes et des hommes architectes en France », pp. 193-204, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008.
- Kergoat D., Imbert F., Le Doaré H., Senotier D., *Les infirmières et leur coordination*. 1988-1989, Paris, Éditions Lamarre, 1992.
- Kergoat D., « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », pp. 35-44, in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D., (dir) *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2004 (rééd).
- Malochet G., « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », Société contemporaine, n° 59-60, Paris, L'Harmattan, 2005.
- Malochet G., « Surveillantes surveillées : la mixité au travail dans les prisons pour hommes », p. 133-144, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008.
- Maruani M., « Ouvrages de dames », Autrement, n° 126, 1992.

- Meron M., 2005, « Des femmes et des métiers : encore bien loin de la parité », in M. Maruani (eds) *Femmes, genre et société. L'État des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005.
- Messing K., La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ? », Montréal et Toulouse, Les éditions du remue-ménage/Octarès, 2000.
- Meynaud H.-Y., « L'accès au dernier cercle. À propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises », Revue Française des affaires sociales, n° 1, 1988.
- Molinier P., « Travail et compassion dans le monde hospitalier », Les Cahiers du genre, n° 28, Paris, L'Harmattan, 2000.
- Molinier P., *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Payot, 2006.
- Murcier N., « Le loup dans la bergerie. Prime éducation et rapports sociaux de sexe », Recherches et prévisions, n° 80, 2005.
- Pfefferkorn R., « Des femmes chez les sapeurs pompiers », Les Cahiers du Genre, n° 40, 2006.
- Pfefferkorn R., « Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes : introduction », pp. 113-119, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008.
- Picot G., « Équipes soignantes et division sexuelle du travail », Informations sur les ressources humaines à l'hôpital, n° 8, 1995.
- Pruvost G., *Profession : policier, Sexe : féminin*, Paris, MSH, 2007.
- Sehili D., « Égal ne veut pas dire semblable...Comment les entreprises interprètent l'inversion du genre », pp. 145-156, in Guichard-Claudic Y. (et alii), *L'inversion du genre*, 2008.
- Zaidman C., *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie*, Paris, L'Harmattan, 1992.

EDITIONS réseau anact

4

Quelques leçons sur les expériences dites de mixité en Nord – Pas-de-Calais

Dominique Lemaire,
responsable de formation (CORIF)*

Résumé

Le texte s'appuie sur l'expérience du Collectif Régional pour l'Information et la Formation (CORIF). Pour orienter et accompagner les femmes vers et dans l'emploi, l'organisme de formation travaille de concert avec les acteurs du monde économique, politique et social pour ouvrir, sans déterminisme de sexe, un large choix des métiers à toutes et tous, et pour leur permettre une occupation durable d'emplois de qualité quel que soit le secteur d'activité.

Après avoir rappelé le contexte de travail, présenté les acteurs publics et socio-économiques qui, en région Nord – Pas-de-Calais, déclinent les principes de la loi en pratiques, nous dresserons un panorama des différentes actions menées localement. Elles ont concerné longtemps les organismes de formation qui ont développé des actions de « diversification des emplois féminins » et/ou d'« élargissement des choix ». Puis, dans un second temps, ce sont des actions impliquant plus directement des acteurs économiques – comme les branches, les entreprises – qui ont été privilégiées. Au nom du développement de l'emploi des femmes, ces actions ont consisté en un travail sur la mixité des emplois entendue comme l'introduction de femmes dans des milieux de travail occupés depuis de longues années majoritairement par des hommes. C'est à ces pratiques que l'article s'attache en tentant de mettre du sens dans les politiques et projets éparpillés et peu lisibles. Nous avons très peu de résultats quant au nombre de formations dispensées ni d'emplois ainsi pourvus ; nous n'avons guère plus d'information sur les postes que les femmes bénéficiaires occupent aujourd'hui. Néanmoins, à partir des expériences du CORIF, en reprenant les propos des employeurs ou des femmes ayant bénéficié de ces politiques, nous identifions leurs raisons respectives d'agir. Si l'enjeu économique est au centre des préoccupations des entreprises, l'emploi est la motivation principale de bon nombre de femmes.

Les expériences (que nous avons mises à plat et classées pour les étudier) suggèrent un large éventail de pratiques et montrent que la « mixisation » de certains métiers et de certains postes a des contenus très divers : de la simple reproduction à la transformation de certaines pratiques professionnelles et des relations de travail. Il faut bien dire que dans des logiques de concurrence, le développement des emplois des femmes dans les milieux où elles sont peu présentes, sur des métiers dits « en déficit d'image » et sur lesquels peu de candidat(es) postulent, ne rencontre pas toujours les exigences de qualité des emplois et d'égalité de traitement nécessaires à une politique de mixité durable. Aussi les expériences débouchent-elles sur des formes variées de mixité, et le nombre de trajectoires professionnelles réussies semble bien maigre. Néanmoins, des femmes qui ont tenté « l'aventure » voire le « parcours du combattant », mais aussi des acteur/es de l'insertion qui les ont accompagnées et des employeurs expriment un changement positif. Certains dirigeant(es) disent avoir revisité leurs perceptions quant aux capacités des femmes, leurs méthodes de recrutement et de gestion de carrières ; il y a quelques cas d'aménagement des conditions de travail et des postes. Des femmes ont élargi leur horizon professionnel, elles ont le sentiment d'être capables d'exercer des tâches et des fonctions non attendues au regard de leur rôle de sexe ; elles montrent de telles compétences et souvent forcent la reconnaissance. Bon nombre d'entre elles (nous parlons essentiellement d'ouvrières de l'industrie ou du bâtiment) se sont pourtant heurtées à des cultures professionnelles construites sans elles. L'enjeu d'une intégration au-delà de quelques pionnières pose la question d'un profond changement dans les entreprises. Même si les représentations du masculin et du féminin qui fondent l'ordre du genre évoluent, des représentations stéréotypées restent très prégnantes et reconstruisent toujours un monde au travail bipolarisé et hiérarchisé. Ce qui fera plaider en conclusion pour une « désexuation » des rôles et une approche intersectorielle, par delà les frontières de l'entreprise. Deux préalables pour une « mixisation » respectueuse de l'égalité entre les sexes.

* CORIF : 145 rue des stations - 59000 Lille - Tél. : 03 20 54 73 55 - Contact mail : dlemaire@corif.fr

EDITIONS réseau anact

Plan

Introduction

Les enjeux et raisons d'agir des acteurs et actrices
• Les directives des pouvoirs publics et du service de l'Emploi
• Les entreprises et autres acteur/trices du monde économique
- L'enjeu économique
- La culture ou les valeurs de l'entreprise
- La mise en conformité avec la loi. L'ordre juridique en tant que facilitateur.
- L'adhésion aux valeurs d'égalité ou de mixité… quand il s'agit des hommes ?
• Les femmes en transgression de rôle.
- Endosser une carrière professionnelle « spécifique »
- Oser et autoriser la transgression des rôles de sexe

Des constructions locales de la mixité
• Actions sur la segmentation horizontale :
les actions de recrutement et de formation sur les postes techniques non mixtes
- Des actions et/ou projets emploi formation
- Des pratiques de recrutement « sans discrimination » de sexe
• À propos d'actions sur segmentation verticale
• Dessiner un cercle vertueux des pratiques de mixisation
- Accepter de changer les procédures de recrutement pour faire évoluer les mentalités et représentations
- Accepter de changer l'aménagement des postes pour déployer un potentiel de compétences

L'ambiguïté des changements issus des processus de mixisation
• Des effets en matière d'emploi, de travail et de qualifications
• La remise au travail des stéréotypes des stéréotypes de sexe
• La violence en milieu de travail non mixte ou la « mise en jeu » des identités sexuées

Conclusion : De la nécessité de désexuer les rôles de sexe

Bibliographie

Annexes
1 - Présentation du CORIF
2 - Place des femmes sur le marché de l'emploi en Région Nord – Pas-de-Calais

Introduction

La question de la mixité traverse notre société ; depuis quelques années, elle s'invite dans l'actualité. En 1975, une loi l'instaure à l'école pour répondre à des difficultés de gestion des établissements, mais aujourd'hui encore, la mixité est un impensé dans les pédagogies. Même si la *Convention interministérielle pour l'égalité dans les systèmes éducatifs*, renouvelée en 2006[1], réaffirme le projet républicain de scolariser les enfants dans un rapport d'égalité entre les sexes[2], rares sont les activités éducatives qui la prennent en compte. Or la division socio-sexuée des savoirs (Mosconi, 2007) a des effets sur les trajectoires différenciées des filles et des garçons, que les campagnes de sensibilisation

1 - La convention est sur le site http://media.education.gouv.fr/file/88/9/3889.pdf « Une nouvelle convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif est signée pour la période 2006-2011. Elle réaffirme la nécessité de développer une approche globale dans l'ensemble de la démarche éducative, notamment dans le cadre de l'orientation et de l'éducation à la citoyenneté, en associant les efforts de 8 ministères : Emploi, Éducation nationale, Justice, Transports, Agriculture, Culture, Cohésion sociale, Enseignement supérieur. Elle s'inscrit à la suite de la précédente convention qui, entre 2000 et 2006, a fédéré les initiatives de plusieurs ministères et prend en compte les avancées de la Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes élaborée en 2004 par le ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. » (http://education.gouv.fr consulté le 15 avril 2008). Cf. aussi le bilan de la précédente convention 2000-2006 : L'égalité entre les filles et les garçons : une mission pour l'enseignement scolaire, bilan 2000-2006. Ministère de l'Éducation nationale, 03/2006, 14 p.

2 - B. O. n° 10 du 9 mars 2000

aux sciences et techniques en direction des jeunes filles ne sauraient suffire à modifier. La ségrégation de genre dans les filières scolaire et universitaire renvoie à la récurrente segmentation professionnelle[3]. Signe de la partition du travail entre les hommes et les femmes, elle est au cœur des inégalités persistantes. Les différents dispositifs de lois promouvant l'égalité professionnelle et plus particulièrement les incitations à prendre des mesures de mixité cherchent à les réduire. De fait, des pratiques de conseils en orientation visant l'élargissement des choix, de recrutement sans discrimination pour diversifier les profils de candidatures aux postes de travail (...) voient le jour.

Ce texte propose, à partir de l'expérience du Collectif Régional pour l'Information et la Formation des femmes[4], un éclairage sur l'ouverture des entreprises aux politiques de mixité. Partant de différentes actions menées en région Nord – Pas-de-Calais[5], un panel de pratiques, donnant à voir des formes variées à la mixisation des emplois, sera exploré et nous nous interrogerons sur ce qu'elles peuvent générer en termes de changement sur la répartition des tâches dans le monde du travail et d'avancées en matière d'égalité.

Après avoir présenté le contexte, à savoir les politiques locales influant sur ces questions, nous tenterons d'expliciter les raisons d'agir des entreprises impliquées dans des actions locales visant la mixisation des postes de travail ainsi que celles des femmes en situation de transgression (Partie 1). Il s'agira d'appréhender ce que recouvrent les différents processus de mixisation des effectifs (de premiers niveaux de qualification technique et d'employées qualifiées, cadres et dirigeants du secteur tertiaire) (Partie 2).

Le CORIF peut être sollicité pour le suivi de telles opérations par les professionnel(les) de l'emploi ou les pouvoirs publics ; il peut également dans le cadre de sa mission d'accompagnement des femmes vers et dans l'emploi solliciter les entreprises afin qu'elles ouvrent leurs effectifs à la mixité. Dans ces conditions d'intervention, il est impliqué sur tout ou partie des étapes des actions de recrutement, de formation et d'intégration des nouveaux (nouvelles) embauché(es) dans l'équipe de travail et n'a pas accès à toutes les informations. Par ailleurs, il n'y a que peu de visibilité sur ces opérations, et quasiment pas de données disponibles ou exploitables sur le territoire. Les informations recueillies et reprises ici sont de ce fait hétérogènes, mais précieuses. C'est avec un regard de praticienne que les expériences menées sont questionnées et analysées.

Aussi, au-delà de l'aspect la mesure quantitative des « actions de mixité » et de leurs effets, en s'appuyant sur les propos des acteur(es) impliqué(es), nous verrons combien les pratiques visant à mixter les effectifs touchent les représentations[6] quant à la place des hommes et des femmes dans le monde du travail. Comment les préjugés opèrent-ils en matière d'intégration d'hommes ou de femmes dans les milieux où ils(elles) sont peu minoritaires ? Quels effets observe-t-on sur les hommes et les femmes au travail, sur les relations entre eux ? Peut-on penser que les pratiques évoquées (laboratoire social) ont des effets sur le système de représentation du masculin et du féminin qui constitue l'ordre social du genre à l'œuvre dans toutes les sphères dont celle professionnelle ? (Partie 3)

Les enjeux et raisons d'agir des acteurs et actrices

Les pouvoirs publics, leurs directives

Dès la fin des années 1980, les professionnel-les de l'orientation et de la formation ont mené les premières actions appelées de « élargissement des choix professionnels » sous l'impulsion des pouvoirs publics (essentiellement la DRTEFP[7] et la Région). Les efforts de la mixité des emplois n'incombent

3 - En 2005, la concentration de l'emploi des femmes est plus importante que celle des hommes. 62 % des salariées sont regroupées dans 6 activités parmi les 114 recensées dans la nomenclature Insee ; ce taux est plus élevé que la concentration moyenne de province (56 % de femmes dans ces activités de la nomenclature).

4 - Pour une présentation plus détaillée du CORIF, voir l'annexe 1

5 - De grandes lignes quant au contexte économique sont présentées en annexe 2. Par ailleurs, les entreprises impliquées dans les actions que nous mettons à plat sont de tailles diverses et appartiennent pour l'essentiel aux secteurs suivants : bâtiment, industrie (automobile et équipementiers ; plasturgie), métallurgie, sidérurgie, transport et logistique.

6 - Les représentations sociales peuvent être définies comme des *« formes de connaissance courante, socialement élaborées et partagées car elles se constituent à partir de nos expériences, mais aussi des informations, savoirs, modèles de pensée que nous recevons et transmettons par la tradition, l'éducation et la communication sociale. »* (Jodelet 1993).

7 - DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

alors qu'aux femmes ; tout se passe comme si elles étaient les seules responsables de la segmentation des emplois. « *L'explication idéologique de la ségrégation est toujours niée* (Bourdieu, 1998) *car l'on préfère y voir la marque des différences d'orientation scolaire entre garçons et filles plutôt que la conséquence de la construction des qualifications* » (Ferrant, 2004). Les employeurs et autres acteurs économiques sont très peu impliqués.

Début des années 2000, la loi Génisson réactive la question de l'égalité professionnelle, dans ce contexte seront déployés une politique et des projets articulés entre les acteurs sur les territoires et ce de concert avec les entreprises. Les représentant-es de l'État (DRTEFP et DRDFE[8]) s'appuient sur les accords (notamment les branches professionnelles) visant l'égalité professionnelle et plus particulièrement la mixité, la diversité, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la formation continue, et d'afficher comme objectif prioritaire le développement emploi des femmes[9]. La réduction du chômage des femmes ou l'utilisation de cette force de travail potentielle sont pensées comme une « réponse » aux besoins de main d'œuvre sur les métiers dits porteurs ou en tension[10], qui, pour bon nombre d'entre eux, sont des métiers exercés majoritairement par des hommes. La participation de plus en plus forte des femmes au marché du travail dans la période récente ne s'est pourtant pas accompagnée d'une plus grande égalité en matière de profession occupée. Peut-on imaginer désegmenter le marché du travail par la présence de quelques femmes dans des univers de travail où les hommes prédominent en nombre et ce sans poser la question des obstacles qui freinent la mixité des emplois ?

L'introduction de femmes sur des métiers non « mixites » se fait actuellement au gré des rencontres d'intérêts, selon les conjonctures, et non pas sur un consensus de valeurs et de principes d'égalité des sexes. Le problème : une société démocratique ne peut-elle être liée qu'à la conjoncture ? Dans la contradiction entre le principe d'égalité d'une part, et la liberté d'entreprendre de l'employeur d'autre part, se niche la raison d'échec des politiques.

Les entreprises et autres acteurs du monde économique

De fait, aujourd'hui, des entreprises rencontrant les préoccupations des politiques et des pouvoirs publics, recrutent des femmes là où elles sont très peu présentes, principalement sur les postes de premiers niveaux de qualification[11]. Ce faisant, elles contribuent à développer l'emploi et l'activité des femmes. Œuvrent-elles pour l'égalité et la mixité professionnelle ? À tout le moins, elles ouvrent un processus de mixisation[12] de leurs emplois et métiers. Si leurs raisons d'agir sont multiples, leur préoccupation première est un enjeu économique.

Au cœur, l'enjeu économique

Il revêt différentes facettes. Le gain passe par la performance, mais également la réduction des coûts : de telles exigences pèsent sur la politique de gestion des ressources humaines.

Organisations patronales, branches professionnelles, directions d'entreprises évoquent de façon quasi unanime la « pénurie de main-d'œuvre », ou plus exactement le manque de personnel qualifié. « *La conduite poids lourds est un métier en tension ; on ne peut pas laisser les camions à quai sans conducteur. Il nous faut regarder tous les profils... élargir son recrutement* » (Directeur de l'organisme de formation de la branche transport & logistique).

Dans ce contexte, les femmes constitueraient un vivier et la mixité favoriserait la performance.

8 - DRDFE : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

9 - L'Etat répond ainsi aux injonctions européennes et notamment aux priorités du FSE. Cf. Feuille de route pour l'égalité 2006-2010 : *« augmentation à 60 % d'ici 2010 du niveau moyen de participation des femmes au marché du travail. »*.

10 - Un *métier porteur* est un métier où les offres d'emploi sont plutôt bien satisfaites et où la demande d'emploi s'écoule plutôt facilement. Un *métier en tension* est un métier porteur dont le délai de satisfaction de l'offre est supérieur à 3 mois ; cette difficulté à pourvoir l'offre peut avoir différentes origines : pénurie de main-d'œuvre, inadéquation entre l'offre et la demande, manque d'attractivité du métier.

11 - On peut penser que les raisons d'agir diffèrent quand il s'agit de rééquilibrer les effectifs d'hommes et de femmes sur les postes d'encadrement et de direction, même si des moteurs, des argumentations peuvent paraître assez proches.

12 - Pour décrire et étudier les actions locales, pour comprendre les processus à l'œuvre et tenter d'en dégager le sens, nous avons renoncé souvent à parler de construction de la mixité. Les pratiques en entreprises sont balbutiantes, nous parlons d'expériences. Elles visent l'intégration d'un nombre restreint d'hommes ou de femmes dans un milieu de travail composé majoritairement de l'autre groupe de sexe. Aussi nous utilisons le terme de mixisation pour évoquer l'initiation d'un processus social complexe et dont on ne peut présager la forme (de la « co-existence » d'hommes et de femmes au travail à la « coopération ») qu'il produit. Des études parlent de mixité « à géométrie variable » (Forte, 1998).

On ne s'en cache pas, et pourtant aucune difficulté de recrutement dans l'entreprise, la démarche est pragmatique, la mixité vise à plus d'efficacité : plus le vivier de compétences est riche, plus on a le choix. Par ailleurs, et aussi le gage d'efficacité économique est une bonne équipe, or une bonne équipe doit être mixte, une mixité au sens large : homme ou femme, jeunes ou moins jeunes, origines différentes... (PDG industrie automobile).

L'attraction d'une clientèle et la fidélisation de salarié(es) sont des ressorts conduisant à l'introduction de modes de recrutement et de gestion de main-d'œuvre ouverts aux femmes. *Face à une clientèle de plus en plus exigeante, les femmes avaient le profil idéal* (PDG maintenance chauffage).

Les calculs de coût influent sur les pratiques et comportements managériaux ; ainsi les responsables de ressources humaines ont un avis unanime sur le coût élevé de leur souci d'ouverture aux femmes[13]. « *Cette formation, on ne la monte pas tous les ans. C'est un gros investissement, pour les ressources humaines, pour la hiérarchie. Sur le plan strictement financier, elle ne présente aucune rentabilité.* » (Responsable Ressources Humaines d'une industrie automobile impliqué dans les actions « emploi-formation » décrites plus bas).

Ceci nous invite à penser que les rationalités économiques et ces stratégies de développement peuvent/doivent se combiner avec d'autres raisons d'agir.

La culture ou les valeurs de l'entreprise

On retrouve dans les propos des employeurs, d'autres types de motivations. Certaines reposent sur des valeurs éthiques comme l'égalité. L'ouverture à des profils mixtes et diversifiés revient alors à une mise en adéquation avec les valeurs fondatrices de l'organisation, elle renforce la culture d'entreprise. Certaines associations ou entreprises d'insertion, des coopératives ou entreprises de l'économie sociale ou solidaire en rendent compte. C'est souvent au terme d'un diagnostic, d'un état des lieux, de la réalisation d'un rapport de situation comparé que l'écart de situation révélé permet la prise de conscience et force la définition d'un plan d'action pour une mise en conformité avec ses valeurs. *À la faveur de la démarche qualité, nous avons réalisé que nous n'embauchions pas de femmes. Cela s'explique par notre activité (...) Nous ne pouvions envisager de confier de telles tâches à des femmes. Nous avons réfléchi aux possibilités d'embaucher. (...) Nous avons diversifié nos activités et la mixité tend à devenir réalité* (Dirigeant PME traitement de produits électriques et électroniques).

La mise en conformité avec la loi. L'ordre juridique en tant que facilitateur

Convoquer cet argument est-il mobilisateur pour les entreprises ? S'il est vrai par exemple que l'annonce de sanctions dans le cas de la non négociation des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (cf. Loi 2006) n'a jamais autant entraîné de débats dans les entreprises sur l'égalité professionnelle, pour autant la menace n'a pas eu un effet quantitatif significatif. La liberté d'entreprendre semble prévaloir dans les décisions de gouvernance. Les dispositifs juridiques visant la non discrimination et l'égalité professionnelle peuvent remplir leur rôle d'incitation, mais forcent-ils pour autant le pouvoir de décision dans l'entreprise ?

Malgré tout, la force de la loi donne légitimité à l'ouverture des recrutements, prononce le droit à l'accès à la formation, à tous types d'emploi même si le poids des mentalités pèse encore sur les pratiques. Et s'il est difficile de dire que ce soit une raison immédiate d'agir des entreprises, il n'en reste pas moins vrai que les droits en faveur de l'égalité sont le terreau indispensable du changement de places des femmes dans le monde économique, et ce en profondeur depuis quelques décennies. L'accès des femmes au monde du travail, à tous types de professions est corrélé au mouvement social et aux transformations socio-économiques du marché du travail, mais il est essentiellement subordonné à l'accès aux droits, les lois d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations le confortent[14].

13 - On se rend compte par ailleurs que le coût pour satisfaire les besoins de main-d'œuvre qualifiée en général est important. Il est l'objet de concertation importante avec les pouvoirs publics sur le territoire via les politiques de formation.

14 - Il serait nécessaire de prolonger cette réflexion sur les politiques contradictoires et certains effets de discrimination systémique ; l'évaluation des politiques publiques d'emploi et d'égalité professionnelle, et enfin comprendre pour agir les raisons qui font qu'aucun mouvement social ou syndical ne porte des revendications sur ces questions. Aujourd'hui, en entreprise, l'égalité salariale relève de projets des directions.

L'adhésion aux valeurs d'égalité et de mixité... quand il s'agit des hommes ?

Après avoir énuméré les raisons d'agir des entreprises pour embaucher des femmes, il est intéressant d'évoquer les raisons pour embaucher des hommes dans les milieux « féminins ». Pourquoi « *la profession a besoin d'hommes* » ? [Formatrice SAP (Service aux personnes)].

Si l'argument économique ne semble jamais mis en avant, les hommes n'entrent pas davantage pour des raisons éthiques dans les entreprises peuplées par les femmes. Ils y entrent sous couvert d'essentialisation : ils sont forts, ont plus de sang-froid, etc. *Ils sont plus disponibles souvent pour les soirées. Ils ont un savoir-faire, de la force physique. Vu leur professionnalisme, on ne voudrait pas s'en séparer* (Association employeurs).

C'est souvent au prix du dénigrement des femmes, malgré leur expérience dans ce métier et leur savoir-faire. *Chez les particuliers, les hommes prennent plus de recul ; les femmes sont dans l'affection. Psychologiquement, quand on a des hommes dans un groupe ça équilibre, ça équilibre les relations* (Formatrice SAP).

Les employeurs revendiquent la présence des hommes comme une nécessité pour une bonne organisation du travail, un meilleur service rendu. *Les hommes sont de plus en plus demandés. On a besoin des hommes ; les hommes les préfèrent pour faire faire leur toilette* (Association employeurs).

Dans ce type de discours employeurs ou fonctions d'encadrement, la question de la légitimité de la place des femmes dans la sphère professionnelle se trouve toujours posée. L'opposition des sexes et la hiérarchisation dans la division socio-sexuée du travail est centrale et renouvelée dans les pratiques dites innovantes de mixité.

Les femmes, en transgression de rôle professionnel (sous conditions)

Que disent les femmes rencontrées dans l'exercice d'un métier atypique de leur choix ? La réponse est complexe et l'on peut penser que le sexe, l'âge, l'origine sociale ou encore le niveau scolaire introduisent de profondes différences. De plus les motivations évoluent avec l'avancée sur le parcours d'insertion, dans la confrontation à la réalité des métiers et des milieux.

Endosser une carrière professionnelle « spécifique »[15]

On peut croiser trois modes d'entrée des femmes dans l'emploi technique qui correspondent à trois motivations principales, sachant que le choix (du métier et/ou d'accepter l'emploi proposé) ne s'effectue jamais sur un seul critère ni à partir d'une seule raison.

1) Des femmes réalisent un projet atypique vocationnel[16].
Ce projet peut voir le jour et être poursuivi au cours de la formation initiale (FI) scolaire et éventuellement universitaire. *Ils (les professeurs en collège) préconisaient une suite de parcours dans le technique. Ma mère m'a alors emmenée aux portes ouvertes du lycée, j'ai tout de suite été intéressée. (...) Le technique m'a tirée vers le haut* (Ingénieure textile).

Ce peut être encore la concrétisation d'une perspective différée. La personne n'a jamais eu l'occasion, ni d'en formuler l'idée, ni de la concrétiser en formation initiale, *a fortiori* si les parents ne sont pas favorables à ce choix. Ainsi cette conductrice poids lourds *J'ai toujours rêvé d'être « chauffeur routier ». Mes parents voulaient pour moi un parcours plus féminin. Alors, j'ai passé un BEP sanitaire et social... Quelques années après je suis devenue Aide Médico-Psychologique* (...).

Ces femmes expliquent trouver, souvent à l'occasion d'une période de transition professionnelle, une ouverture pour avancer dans la concrétisation de leur projet. La formation continue le permet : *Je n'arrivais pas à trouver un emploi régulier à temps complet. Après 10 ans de petits contrats dans le social, j'en ai eu marre. J'avais 35 ans et je voulais devenir conductrice routière...*

L'envie, le rêve, la passion sont toujours invoqués dans les témoignages de ce type comme ce qui prévaut au choix d'une telle « carrière », même si à cela s'ajoute la préoccupation de l'emploi.

2) Certaines saisissent une opportunité de (re)trouver un emploi
Toutes les femmes rencontrées dans les ateliers, sur les chantiers ou à quai des entrepôts, même si elles n'expriment pas de désaffection pour le manuel ou le technique, ne montrent pourtant pas une

15 - Dans la mesure où elle est traditionnellement fermée à son groupe de sexe

16 - Le projet professionnel repose essentiellement sur intérêt, un goût personnel très prononcé pour une activité

telle attirance. Une cariste, chez un constructeur automobile, ancienne cadre en atelier de confection, raconte : « *Je venais à reculons(.) j'aimais mon boulot et je travaillais dans un environnement de femmes (...) Venir en usine, c'est perdre de sa féminité (...) La blouse, c'est une contrainte. Avant, je travaillais à Paris dans le haut de gamme. Ici, c'est le vêtement grossier*. La motivation principale est ici plus d'ordre « économique ». À un moment de leur parcours professionnel – période de chômage, d'inactivité, sortie de scolarité –, les postes techniques ou en industrie sont présentés comme une perspective tangible d'emploi[17]. *Alors que j'étais au chômage, j'ai suivi une formation en informatique. J'aurais bien aimé travailler sur les bureaux mais il fallait de l'expérience. Dans le commerce* (de matériel de construction et de charbon qu'elle tenait avec son mari), *pourtant je faisais... mais ils* (les employeurs NdR) *disent que ce n'est pas la même chose. J'adorais l'informatique, mais je n'ai jamais trouvé dans cette branche. J'étais déçue, c'est pour cela que je me suis lancée. Quand j'ai vu, à l'ANPE, qu'ils recherchaient du personnel dans l'automobile, je me suis dit, allez ! tant pis, il faut changer !* (Tôlière retoucheuse).

Les femmes qui font ce choix de saisir l'opportunité qui se présente, disent avoir accepté par dépit ou par défaut. Est-ce un choix sous contrainte ? Elles laissent entrevoir qu'elles ont pris la décision d'accepter au regard des conditions de travail et d'emploi meilleures dans les secteurs plus traditionnels. *Professionnellement, j'espère me stabiliser ; trouver un emploi stable ça commence à être dur* (Soudeuse, diplôme en formation initiale Bac Pro comptabilité).

Il ne semble pas que, pour autant, ce soit un non choix : la présentation du métier ou l'idée de se former intervient dans la décision. *J'ai reçu un courrier de l'ANPE qui m'a proposé une formation (...) j'avais pour objectif de faire une formation ; je me suis dit « qu'est-ce que j'ai à perdre ? ! » (...) La façon dont les organismes de formation ont présenté ce métier, j'ai trouvé cela très motivant* (Technicienne d'exploitation).

Relever le défi, l'intérêt pour « l'aventure » sont alors de nouvelles sources de motivation pour entamer un parcours de « pionnière ». Et même si l'intérêt, le « goût pour » ne sont pas pour ces femmes des critères de choix qui prédominent ; le temps de découverte, la confrontation aux hommes et au métier dans la formation puis en alternance en entreprise vont être déterminants pour endosser ce type de carrière. C'est en allant qu'elles y trouvent des intérêts, développent des aptitudes, apprécient leur situation. *Je crée les montages : à partir de rien, je fais des trucs énormes de 6 000 tonnes. Avec les mêmes normes, on est 3 ou 4 personnes, on fait des montages différents ! C'est de la création et ça j'adore* (Technicienne d'exploitation). On retrouve ici la fierté ouvrière du « bel ouvrage ». *Sur la route on voit des coys (bobines) je dis c'est moi qui ai fait cela* (Technicienne d'exploitation).

3) D'autres profitent de l'opportunité pour élaborer une stratégie d'insertion professionnelle :
Le « non traditionnel » est ici conçu comme étant un marchepied. Certaines se saisissent de l'ouverture que montre l'entreprise aux femmes et tentent d'en faire un tremplin. Elles visent une progression de carrière, et souvent occuper par la suite un poste plus conforme aux normes de sexe.

« *C'est quand même une bonne boîte. je me suis dit peut-être qu'un jour j'arriverai à gravir les échelons et éviter de rester toute la vie à l'usinage (...) Repartir dans les bureaux pour me rapprocher un peu de mon bac, pas forcément faire de la comptabilité, mais retrouver quelque chose pas de plus important mais avec plus de responsabilité. De toute façon je n'aurais pas resté toute ma vie à la chaîne même s'il m'embauche ; je chercherai à monter, même secrétaire, quelque chose comme ça... »* (24 ans, agent de fabrication chez un équipementier automobile).

Oser et autoriser la transgression des rôles de sexe[18]

« *Faut être honnête : toutes les femmes ne rêvent pas d'être à l'usinage, les mains dans l'huile, les cheveux pleins d'huile* » (agent de fabrication de pièces à moteur). En effet, certaines femmes refusent assez catégoriquement la proposition de saisir une opportunité d'emploi en milieu non mixte. On peut alors se demander, au regard de celles qui choisissent cette voie professionnelle ou qui acceptent ces emplois « spécifiques », si des pratiques, des expériences, des événements (...) facilitent leur démarche de choix.

17 - Les femmes qui, dans ce cas de figure, acceptent d'exercer un « métier d'hommes » – pour reprendre leur expression – sont souvent celles « invitées » par le SPE à suivre les actions emploi formation que nous décrirons en partie II.

18 - « *La société est fondée sur une bi-catégorisation asymétrique des sexes. Cette catégorisation de sexe est définie et fonctionne par la présence de modèles prescrits que l'on appelle rôles de sexe définis par S. Bem (1986). Ils déterminent l'être, l'agir et le faire. En fonction de son degré d'adhésion aux rôles assignés à son sexe biologique, la personne développera une identité sexuée plus ou moins en adéquation avec les normes de féminité ou de masculinité.* »
(F. Vouillot, 2002). On comprend au travers de cette définition combien le fait de choisir un métier dévolu à l'autre sexe remet en cause la norme de sexe : d'où l'idée de « transgression ».

1) Les femmes sont nombreuses à énoncer le fait d'avoir eu à lever des appréhensions pour prendre leur décision : « *Au début on a toutes reculé un peu… "Ouh qu'est-ce que c'est que ça ? Nous voilà vraiment parties pour un travail d'hommes !"* » (Tôlière). Le milieu de travail n'est pas perçu comme hostile, d'autant moins que l'environnement est connu. Certaines évoquent une proximité et ainsi pouvoir l'apprécier. « *C'est un milieu* (l'usine NdR) *où je me sentais à l'aise, j'ai fait le lien c'est-à-dire que mon père était mécanicien d'entretien dans une minoterie. Nous, nous habitions juste en face de l'usine et depuis je suis toute petite*. » Par ailleurs la connaissance d'hommes dans l'univers professionnel peut atténuer la crainte. Une jeune femme (CAP - BEP en productique) explique que son père et son frère « *travaillent dans la même entreprise* » qu'elle ; que son ami « *occupe également un emploi en usine. Mon métier ne le dérange pas*, » et de rajouter « *Mais il faut accepter que sa copine aille travailler avec des hommes*. »

Que le compagnon tolère la transgression de rôle est un autre élément facilitateur.

2) Une expérience antérieure rend parfois la projection dans un apprentissage technique plus aisée. Certaines évoquent alors leur souvenir, celui ou celle dans leur environnement très proche qui a transmis ces intérêts. « *Enfant à la maison, je démontais les réveils, j'ai ouvert les prises de courant dans ma chambre. J'ai toujours aimé faire des inventions ; avec deux bouts de fils électriques et une planche, je faisais un avion que je peignais.* » (Ingénieure textile). On note dans ces propos, qui font écho à beaucoup d'autres, le poids du rapport à l'apprentissage, à la mère ou au père dans l'exercice d'une activité qui deviendra le support de leur projet professionnel. Toute proportion gardée évidemment, on pense à la figure d'« héritière », mise en évidence par Catherine Marry (2004) à propos des carrières scientifiques des femmes.

3) Le renforcement du sentiment d'efficacité personnel[19] est indispensable pour faire son choix et effectuer durablement et avec succès une activité socialement attribuée à l'autre sexe. Souvent un proche qui appuie le projet peut renforcer la personne dans ce sentiment d'être compétent(e) : « *Maman était fière de moi et avait confiance en moi. Elle et moi savions que je me lançais dans quelque chose de peu classique et difficile, elle n'a pas eu peur, elle y croyait, ça m'a aidée*. » (ingénieure textile).

4) Des « modèles » et des « passeurs » permettent d'envisager l'exercice du métier dévolu traditionnellement à l'autre sexe.
Accepter d'entrer dans un monde non mixte revient, on l'a vu plus haut, à commencer un parcours professionnel sur terre inconnue. Le fait de croiser des femmes qui exercent cette activité, favorables à l'insertion d'autres femmes sur ce type de poste, est un élément majeur de la réussite du processus de professionnalisation spécifique. Le modèle identificatoire montre le possible accès et laisse ainsi entrevoir de façon positive l'emploi « spécifique » comme une alternative.

La figure du « passeur » est elle aussi fondamentale. Dans nombre d'entretiens de femmes, on entrevoit le rôle déterminant des professionnel(le)s de l'insertion, de l'orientation ou de la formation. Elles(ils) sont les « passeurs » dans la mesure où ils(elles) travaillent les représentations sexuées des métiers, organisent la « rencontre opportune »[20], donnent l'information et les moyens à la personne de se positionner. En cela, ils(elles) « autorisent » la transgression de rôle[21].

« *Lors de la réunion d'information, une femme est venue faire une démonstration, elle avait emporté une portière. Et puis quand j'ai vu les outils (…) une qui a réussi ! (…) Alors je me suis dit : « bon on y va, on essaye, on verra bien.* » (Tôlière retoucheuse).

5) L'implication de l'entreprise, enfin, est fondamentale
Elle rend possible la découverte de la réalité du milieu et du travail, la connaissance de ses capacités à exercer le métier condition nécessaire pour occuper durablement l'opportunité d'emploi saisie. Par ailleurs, les pratiques d'accueil des postulant-es font que les femmes, se sentant attendues, franchissent le pas. *En fait je pense que c'est pas le travail en lui-même mais l'ambiance qu'il y a autour ça fait beaucoup. Si on est acceptée dans l'équipe, tout passe. J'ai un chef qui m'a bien expliqué ce qui fait que j'ai pu m'adapter facilement* (Équipementier automobile).

---

19 - Cf les travaux de Vouillot F., Blanchard S. et Marro C. (2004) sur la théorie social-cognitive de Bandura

20 - On fait ici référence à une conception de l'éducation à l'orientation proposée par Boursier S. (2000)

21 - On saisit très vite l'importance de cet élément quand il fait défaut. Ainsi, nombre de femmes sont découragées dans leur projet quand, à l'énonciation du projet, soit à l'entrée de l'organisme de formation qualifiante, soit pour la recherche d'un emploi dans un SPE, l'agent répond : « Mais vous n'y arriverez pas, c'est un métier d'hommes ».

L'encouragement ou au contraire le soutien défaillant marquent le choix et le parcours spécifiques. Il y a convergence de faisceaux facilitateurs qui permettent aux individus de s'engager dans cette voie. Par ailleurs des conditions objectives doivent être réunies pour initier un processus de mixité :

- la situation du marché de l'emploi et l'ouverture des secteurs professionnels à toutes les compétences ;
- des ressources sur le territoire qui permettent de lever des obstacles environnementaux, qui affectent différemment les femmes et les hommes. À la question des critères de sélection pour un poste en feu continu en industrie, *y avait-il des conditions* ? Il est répondu : « *il fallait une voiture, déjà. Il fallait être disponible, pas avoir de bébés, ou alors savoir où les placer*. » (Tôlière, retoucheuse).

Des constructions locales de mixité

Des entreprises visent à introduire des hommes ou des femmes dans des milieux de travail où ils(elles) étaient peu présent(es). Ils coexistent donc dans la même entreprise, mais circulent-ils sur le même espace de production, partagent-ils des tâches similaires ? Dans le cadre de la politique de mixité voire d'égalité professionnelle, quels types d'action ou de projets sont menés ? Peut-on identifier ce que ces nouvelles pratiques de ressources humaines (RH) génèrent ? Des changements sont-ils perçus ? Sont-ils des facteurs favorables au progrès de l'égalité ?

Sont distinguées deux grandes catégories d'actions[22] agissant sur la ségrégation du marché du travail :

- au niveau horizontal, des accès aux postes et métiers non mixtes. Il s'agit d'actions emploi-formation et des pratiques de recrutement « sans discrimination ». Sont touchées les catégories d'ouvrières et quelques techniciennes ;
- au niveau vertical, des actions d'accès aux postes à (hautes) responsabilités. Il s'agit d'actions visant la promotion de femmes de catégories employée et agent de maîtrise, ainsi que des fonctions d'encadrement et de direction.

Compte tenu de notre expérience, nous nous attacherons uniquement à rendre compte et à analyser celles concernant le premier type.

Au niveau horizontal : les actions de recrutement et de formation sur les postes techniques non mixtes

Ce sont, à notre connaissance, les actions les plus fréquemment menées dans notre région ; elles sont associées à la politique locale de mixité des emplois, même si elles ne sont pas toujours affichées ou revendiquées comme telles. Dans cette catégorie, on peut identifier deux types d'actions (et/ou projets) : celles couramment dites d'« emploi-formation » et des pratiques que nous appellerons « recrutement sans discrimination de sexe ».

Rappelons que les résultats attendus sont des femmes formées sur les métiers en tension et/ou en postes techniques non mixtes, le développement de l'emploi des femmes et l'initiation d'un processus de mixité des effectifs d'une entreprise.

Des actions et/ou projets « emploi-formation »

Des acteurs interviennent en synergie sur un territoire en vue de mener une action collective de recrutement et de formation. Le recrutement est ouvert sur plusieurs postes, il concerne un groupe de demandeuses d'emploi jeunes ou/et adultes[23], souvent peu qualifiées et non formées dans les filières techniques et industrielles. L'impulsion est donnée par l'entreprise ou un groupement d'entreprises, en s'appuyant sur les ressources du territoire (Service Public de l'Emploi, aides publiques à

22 - Rappel : Les propos tenus dans cette note sur les actions de mixité ne concernent que celles identifiées par le CORIF et menées en région Nord – Pas-de-Calais. Notre réflexion et la construction de notre problématique s'appuient sur des paroles d'acteur-es recueillies sur plusieurs années lors d'interventions, de réunions ou de rencontres. C'est le plus souvent à l'occasion d'entretiens en situation de suivi ou d'accompagnement de projet professionnel que sont recueillis les témoignages des femmes.

23 - Public : jeunes (moins de 26 ans, sorties du système scolaire depuis au moins un an, sauf dérogation) et adultes (souvent en période de transition professionnelle, indemnisées ; les femmes allocataires RMI peuvent être ciblées, mais le sont très rarement).

l'emploi, formation de droit commun.). La volonté des employeurs impliqués et une conviction affichée en faveur de l'emploi des femmes sont primordiales. Les chefs d'entreprise poursuivent un objectif principal : s'assurer d'une main d'œuvre qualifiée et motivée. Deux secteurs sont représentés dans les exemples : le bâtiment [métiers de maçon(ne), et de technicien(nes) de maintenance d'installations sanitaires et thermiques], l'industrie automobile et équipementier (conduite de machine automatisée, cariste) et la métallurgie (techniciennes d'exploitation). Sur les exemples repérés, une seule entreprise évoque explicitement le lien entre ce type d'action et la loi d'égalité professionnelle (une industrie automobile engagée dans un accord d'entreprise).

La procédure est maintenant bien rôdée concernant ces types d'actions.

Dans un premier temps de conception du projet, de choix des opérateurs et de la méthodologie, on retrouve les phases de définition de besoins des entreprises, l'analyse de l'offre d'emploi et du poste à pourvoir et la mobilisation des partenaires. Certains organismes de formation de branche jouent un rôle non négligeable dans l'analyse de poste, et ce pour concevoir les plans et procédures de formation qualifiante. Les intermédiaires à l'emploi (Agents emploi/formation d'État ou de région, SPE, entreprises de travail temporaire...) interviennent dans la détermination du public cible et la mise en œuvre concrète du projet dans sa partie information sur l'offre et mise en relation avec le public « potentiel »[24].

Le second temps concerne la mise en œuvre du projet avec d'abord la présélection de candidatures. Souvent, il revient aux prestataires extérieurs à l'entreprise de diffuser l'annonce de recrutement à leur public et d'organiser une ou plusieurs réunions d'information collective visant à en donner toutes les modalités pratiques, quelquefois pour présenter précisément les métiers et conditions de travail. Puis les personnes intéressées souvent visitent l'entreprise, toujours rencontrent l'employeur qui opère une première sélection dans les candidatures pour une entrée en formation qualifiante.

La troisième phase concerne la formation. Les candidates retenues passent des tests de validation du positionnement (connaissance et acquis des savoirs scolaires, habiletés manuelles et techniques et motivation). De nombreux scénarii sont alors possibles pour la formation. Les femmes intègrent rarement des dispositifs de droit commun ; la formation est plus souvent dispensée par l'organisme de branche, avec un programme plus ou moins adapté aux besoins préétablis selon le profil du poste de travail et quelquefois selon le profil des candidates. Les formations peuvent être mixtes. Elles sont toujours conçues en alternance, le stage étant effectué dans l'entreprise qui a présélectionné la stagiaire.

Ce n'est qu'à l'obtention du diplôme ou de la certification qu'une embauche est possible. Sous couvert de période d'essai et d'adaptation, le contrat est souvent précaire – interim ou CDD.

Dans ce type d'action, des mesures sont prises pour le suivi de l'alternance, quelquefois pour l'intégration dans l'entreprise ne serait-ce que par le biais de l'aménagement des locaux, du poste et/ou la (ré)organisation du travail pour définir la place de la(des) nouvelle(s) arrivé(es). Quand l'employeur les prend de façon collégiale et transparente, elles ont un effet de renforcement de la cohérence du dispositif et de la synergie des acteurs intervenant sur le projet.

Les phases de mode de présélection du public, la définition des critères de sélection des candidates ainsi que le choix des tests d'entrée en formation qualifiante sont des moments cruciaux. La connaissance des mécanismes de production de la division sexuelle du travail pour les déjouer est indispensable : pour ce faire, il est important que les acteures soient volontaires et formées (pour le moins ayant travaillé leurs propres représentations du masculin et du féminin). Il est aussi nécessaire d'avoir une attention soutenue sur l'approche pédagogique de l'organisme de formation et les relations qui se nouent au sein du groupe, *a fiortiori* quand il est mixte.

La première opération « emploi-formation » dans l'entreprise est souvent conduite suivant la dynamique particulière de projet mise en évidence plus haut. Cette approche spécifique peut être reconduite ; cependant, des employeurs préfèrent, pour continuer à rééquilibrer leurs effectifs, intégrer dans leurs procédures classiques de recrutement et de montée en qualification les points de vigilance, les pratiques nouvelles qu'ils ont identifiés comme porteuses en termes de recrutement.

24 - À noter que les entreprises de travail temporaire ETT peuvent jouer un rôle au-delà de l'étape de présélection. Dans la mesure où elles embauchent les candidates et les mettent à disposition de l'entreprise, elles les suivent durant la formation et en entreprise dans les phases d'alternance.

Dans ce cas, sont visées les pratiques et actions mises en place par un employeur qui, souvent, accompagné d'un organisme agissant comme médiateur à l'emploi (SPE, organisme de formation...), recrute dans le cadre d'une procédure classique un(e) candidat(e) au profil de genre « atypique » au regard des salariés occupant « traditionnellement » le poste. La dénomination « sans discrimination » ne préjuge pas d'un traitement (ou non) différencié selon le sexe ou tout autre critère fixé par la loi.

Il s'agit d'entreprises de plus petite taille que dans le cas précédent, des petites et moyennes entreprises de type artisanal ou industriel. Elles n'ont ni service ni personnel spécialisé dans le recrutement ou le management de ressources humaines. L'employeur (homme ou femme) n'est pas à l'initiative pour diversifier les profils dans sa recherche de collaborateurs ou collaboratrices. Néanmoins, certains employeurs, sollicités par des intermédiaires de l'emploi, se montrent plus ouverts à la diversité des profils et saisissent l'opportunité d'une candidature spontanée ou proposée par un(e) intermédiaire de l'emploi. Le recrutement concerne le plus souvent une seule personne.

Si certains de ces dirigeants affirment avoir voulu « *donner la chance aux filles qui en veulent* », nombreux rappellent simplement leur objectif : pourvoir leur poste par une main-d'œuvre qualifiée et réaffirment leur volonté de n'embaucher que des personnes compétentes. Repoussant l'argument de promouvoir volontairement la mixité, ils disent s'appuyer sur les évolutions notamment de désagrégation des filières de formation. *Mais ce n'est pas tant le résultat d'une politique volontariste en la matière que l'expression de ce que les choses évoluent naturellement* (Dirigeante d'une PME Usinage de pièces et de joints toutes matières pour l'industrie).

Les candidates à ce type d'offres sont plus souvent des demandeuses d'emploi jeunes ou adultes avec au minimum un premier niveau de qualification technique, obtenu en formation initiale ou continue. Ce sont les femmes ou les hommes elles(ou eux)-mêmes qui vont au-devant de l'employeur et postulent (un intermédiaire de l'emploi peut faire la médiation). C'est souvent dans ce cas que l'on croise les pratiques de recrutement et d'intégration d'hommes sur des métiers porteurs et notamment les services à la personne.

La procédure de recrutement est classique et peut être assortie d'une entrée en formation individuelle sur des qualifications professionnelles ou pour une meilleure adaptation au poste de travail. Il est difficile de formaliser une démarche, d'autant que les pratiques sont celles d'employeurs agissant individuellement. Il faut également souligner l'importance de l'ouverture de l'intermédiaire à l'emploi quand il est acteur du positionnement à l'emploi. On retrouve ici son rôle de passeur identifié plus haut.

Impulsion de pratiques visant la mixité des emplois par les pouvoirs publics

Ceci est l'exemple d'une action menée en direction de femmes allocataires du RMI sur un territoire sinistré. Le tissu économique se reconstitue autour d'activités fortement connotées comme dévolues aux hommes. Après avoir constaté que les femmes bénéficient nettement moins que les hommes des opportunités d'emploi, le représentant de l'État présent au Conseil d'Administration de la structure locale d'insertion demande de trouver les moyens de lutter contre le chômage des femmes et de satisfaire aux exigences d'égalité des chances inhérentes au dispositif qui la finance. Les professionnel(le)s de l'insertion – qui ont connaissance des difficultés des petites entreprises à recruter – ont bâti une méthodologie de médiation à l'emploi basée sur un travail des représentations sexuées des métiers. Ils (elles) mènent, en partenariat, une action de définition de projet professionnel avec les femmes et un accompagnement à la construction de la mixité avec les entreprises.

Dans cette configuration de recrutement, les freins ou résistances concernant les compétences des femmes en matière technique sont souvent levés par le biais d'un essai sur le poste et d'une évaluation (à l'occasion d'une EMT ou une période de stage...). Souvent, l'accueil et l'intégration sont réfléchis en termes d'aménagement les locaux et/ou des conditions de travail et de nomination d'un tuteur pour veiller à l'intégration dans l'équipe et la prise en main du poste. Si la « mixisation » des effectifs n'était pas un projet d'entreprise construit et réfléchi, le type de recrutement l'initie.

À propos d'actions sur la segmentation verticale : la promotion des femmes sur des postes à hautes responsabilités

Si quelques exemples concernent la mobilité ascendante des trajectoires d'ouvrières non qualifiées, les actions de promotion visent essentiellement des postes hiérarchiques, et pas uniquement dans les secteurs techniques. À l'instar des pratiques déjà étudiées, elles cherchent à élargir leur vivier de compétences, mais le plus souvent à l'interne. Elles détectent les potentiels parmi leurs employées et organisent les montées en compétence. Elles activent la formation continue comme levier de mobilité interne.

Promouvoir des femmes dans l'encadrement : l'exemple d'une mutuelle

Pour faire face au renversement de la pyramide des âges, cette strucure travaille à la réalisation d'un projet élaboré au niveau national, afin de renforcer la présence des femmes dans l'encadrement. Voici comment la responsable des ressources humaines présente les actions menées localement : *les femmes expliquent souvent renoncer à un positionnement ou une formation pour progresser dans l'entreprise par manque de confiance en elles, tandis que les hommes pensent que si elles ne le font pas, c'est pour mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale ! Nous avons travaillé à la mise en place de formations à l'affirmation de soi. Le premier relais des ressources humaines de la salariée, celui qui peut l'aider à progresser, c'est le cadre de l'échelon hiérarchique supérieur. Aussi avons-nous invité ces personnes à suivre une formation contre les stéréotypes. Une idée s'est imposée : « méfions-nous de nous-mêmes, soyons conscients de nos stéréotypes »*. Les effets semblent significatifs, les promotions sont en hausse. Les membres du groupe qui suit le projet expliquent que ce résultat « est vraisemblablement dû au fait que plus de femmes osent postuler ».

Les projets visant la promotion des femmes sur des postes à responsabilités affichent plus souvent que ceux qui travaillent la mixité des postes techniques de premiers niveaux de qualification des objectifs de conciliation des temps de vie.

De cette expérience locale, il ressort l'atout de la mise en synergie d'acteurs, souvent nombreux à être mobilisés sur un bassin pour mettre en œuvre les projets. Le travail partenarial et le soutien des politiques territoriales sont gages d'efficacité dans la mesure où les actions nécessitent une infrastructure, notamment en ressources (politique d'orientation, de formation). Elles ouvrent le champ des possibilités d'insertion.

On peut néanmoins s'étonner que cette mobilisation ne serve que très peu le déploiement de nouveaux modes de mobilité géographique, de moyens de garde d'enfants (sur des plages horaires conciliables avec la flexibilité des temps de travail...), de dispositifs de sensibilisation afin de permettre aux acteurs de mettre à distance leurs préjugés. On sait pourtant que ces questions sont parties liées à l'embauche des femmes, que le manque de moyens de transport et de garde font obstacle à leur participation à la vie économique. Les politiques locales de mixité achopperaient-elles aux dits « handicaps » des femmes, à savoir aux inégalités inhérentes à la répartition du travail dans la sphère privée ?

Dessiner un cercle vertueux des pratiques de mixisation

En partant de l'identification de deux exemples de pratiques de management dans l'éventail varié de celles qui ont été étudiées sur les étapes du processus de mixisation – le recrutement et la réorganisation du travail tenant d'une nouvelle recrue –, on mettra en évidence deux schémas de changements possibles. Deux cercles vertueux se dessinent à partir de la levée des freins à ce qui se révélait être impossible : l'emploi des femmes dans les métiers techniques. *Ils pensaient que c'était pas un métier de femmes puisqu'il n'y en avait pas !* (Cariste, industrie automobile).

Accepter de changer les procédures de recrutement pour faire évoluer les mentalités et les représentations

On explique l'entrée des femmes clarinettistes dans les orchestres par l'usage d'un « paravent » avec pour effet immédiat de cacher le(la) candidat(e) aux yeux du jury qui n'a alors que l'oreille pour juger de la compétence. Cette méthode de recrutement pour éviter la perturbation induite par des façons d'être (gestuelles, postures...) a concouru à la réduction des discriminations de sexe (Ravet,

2007). C'est qu'inconsciemment, on attend des hommes et des femmes qu'ils(elles) se conforment à certains rôles ; aussi sont-ils(elles) jugé(e)s d'autant plus compétent(e)s, qu'ils(elles) exercent des activités conformes aux attributions logiques de ce qu'est un homme/masculin ou une femme/féminine.

Le recrutement de femmes sur les métiers où elles sont peu présentes nécessite que soit brisée cette mécanique de jugement des compétences.

Pour les professions techniques que l'on a évoquées, il y a peu de « cache-sexe », sauf à embaucher à la seule vue du travail réalisé sans en connaître l'auteur (il peut en être ainsi d'une maçonnerie, d'une soudure). Ceci existe, mais cette façon de recruter se révèle bien anecdotique. Pour s'*ouvrir à tous les potentiels, puisque les femmes n'en sont pas démunies !* (slogan du Club de femmes chefs d'entreprises industrielles), des employeurs (hommes ou femmes) ne sont pas restés arc-boutés sur des pratiques et des critères de recrutement qui, s'ils permettaient de sélectionner les hommes, ne donnaient pas l'opportunité aux femmes de postuler. Ainsi, des entreprises ont fait usage de la méthode de recrutement par simulation[25], ou introduit un/d'autres critère(e) tenant compte de la différence des parcours entre femmes et hommes (par exemple, sur le critère formation initiale, ne pas exiger le même baccalauréat).

Ce changement de règles dans la procédure fait sauter un verrou : l'ouverture à de nouveaux types de profils de compétences élargit les profils des candidat(es), permet un recrutement de compétences diversifiées et, à terme, donne à voir d'autres façons d'occuper le poste de travail et d'exercer le métier.

Accepter de changer l'aménagement des postes pour déployer un potentiel de compétences

Le manque de force exclut de façon rédhibitoire bon nombre de femmes, l'allégement des tâches par le biais de l'aménagement du poste change la donne tout en améliorant les conditions de travail pour tous. On le sait, pourtant les exemples ne sont pas si nombreux.

> Constatant un accroissement de la manipulation de charges lourdes lié au changement du produit qu'il travaille [le (triple) vitrage], un chef d'entreprise réaménage ses postes « *avec un système de chariot et de ventouses : on vitre la menuiserie sans la soulever. Ce poste devenait à porter de main d'une femme.* » (...)
>
> Dans l'atelier, une salariée ne travaillait que le bois. « *Je pressentais qu'elle avait les compétences pour l'occuper ; je lui ai demandé d'essayer le vitrage, elle a fait un complément de formation. Aujourd'hui elle est ravie, elle fait du bois et du vitrage, elle peut manipuler régulièrement des ouvrages de toutes tailles et de n'importe quel poids sans que cela pose de problème.* »
>
> Effet induit de l'opération : « *Elle se sent autonome sur le poste et par rapport aux hommes c'est important : elle montre qu'elle fait un travail de qualité...* » Et de rajouter : « *Du coup, elle est intégrée et reconnue pour ce qu'elle fait.* »

L'aménagement du poste a entraîné une nouvelle organisation du travail qui, à son tour, a engendré un redéploiement de compétences pour au final une meilleure reconnaissance du travail. On notera que cette suite logique n'est possible que parce qu'elle est le fruit d'une volonté et d'une politique de gestion des ressources humaines et d'intégration réfléchie.

Ces exemples d'actions et de trajectoires réussies donnent les contours de cercles vertueux.

L'intégration d'une femme à un poste « traditionnellement attribué à l'autre sexe » induit un changement immédiatement perçu et ressenti. *Au départ ils tiquaient, jamais ils croyaient qu'on y arriverait pas* – ils les hommes de l'équipe, mais aussi les chefs d'équipe – (Cariste, industrie automobile). Les femmes, souvent perçues au travers de leurs manques, leurs absences ou leurs faiblesses surtout sur ces secteurs (cf. les travaux d'enquête de Nicole Gadrey dans le bâtiment et l'industrie mécanique, 1992), en se montrant capables, bousculent ces représentations. « *C'est étonnant elles font beaucoup de production. On avait un peu peur qu'elles ne produisent pas suffisamment* » (Chef

25 - Procédure élaborée par l'ANPE, basée sur les tests d'habiletés. Étalonnage sur les personnels en poste

d'équipe Bâtiment). La représentation du métier pourrait évoluer sachant qu'elle est affectée par le profil de celui qui l'exerce. « *Le sexe de celui qui occupe tel ou tel poste constitue un marqueur durable de la représentation de l'emploi* » (Gardey, 1998).

L'ambiguïté des changements issus du processus de mixisation

Il ressort des actions menées beaucoup de richesse, de l'ingéniosité et une dépense d'énergie non négligeable, alors qu'elles semblent[26] ne concerner qu'un nombre peu élevé de femmes (voire d'hommes dans le cas de « mixité inversée »). Dans ces conditions, certain(es) ne voient dans la mixisation qu'un phénomène insignifiant et coûteux.

Des effets en matière d'emploi, de travail et de qualification

Les informations éparses recueillies convergent, bon nombre de femmes ne font que transiter par des emplois dits atypiques. Soit la validation du titre obtenu en formation ne débouche pas sur l'embauche et l'emploi durable, soit les périodes d'essai sont non concluantes, soit elles ont « abandonné », c'est du moins ce que l'employeur considère[27].

Cette non intégration a un coût social élevé. Les femmes n'atteignent pas leur objectif premier : le CDI, considéré comme un emploi stable, un statut professionnel. « *La déception est d'autant plus forte que l'effort consenti en matière de formation et de reconversion a été important* » (Dares, 2005). Elles retournent à la case départ : au chômage.

Certaines sont « désabusées », elles disent « avoir perdu leur temps ». Dans les actions dites « emploi-formation », il n'y a pas de travail d'orientation professionnelle ; le travail d'informations pour connaître le métier et les conditions de travail prévaut sur la définition d'un projet professionnel. Les demandeuses d'emploi conviées à ces opérations de recrutement doivent se décider très vite, sans temps de maturation de projet. La perte de l'emploi donne à voir toute la vacuité du projet. Elles se retirent alors sur les métiers traditionnels à leur groupe de sexe.

D'autres tentent d'accéder à un nouvel emploi sur un poste équivalent. Pour de nombreuses raisons, leurs chances sont alors bien maigres. Soit les femmes n'ont pas acquis suffisamment d'expérience dans le domaine, soit elles n'ont plus ou peu confiance dans leurs capacités techniques, ou encore le titre de formation obtenu est vite devenu obsolète. La construction de la qualification explique pour beaucoup leur vulnérabilité dans ce qui reste alors « l'emploi des hommes ».

Trop souvent les programmes dans le cadre des actions « emploi-formation » sont revisités pour une bonne adaptation au poste de travail dont le profil peut être lui-même revu pour accueillir les femmes[28]. Elles restent de ce fait cantonnées au premier niveau de classification.

Par ailleurs, il n'est pas rare de constater sur le poste de travail, un « usage social » particulier de la compétence technique ainsi acquise par les femmes. Elles ne valorisent pas leur titre comme les hommes (exemple : l'emploi de titulaires de BEP technique en tant qu'agents de production[29]). Elles sont reléguées à des postes où les conditions d'emploi sont très peu favorables (salaires bas), les conditions de travail pénibles.

Ainsi on reproduit, à travers ce type de qualification, le construit historique des différenciations sociales entre le travail des hommes et des femmes. Alors que les actions de mixisation mettent fin à l'exclusion des femmes, ne produisent-elles pas dans le même temps de la discrimination, reconfigurant de nouveaux espaces ségrégués ? (Fortino, 2000)

---

26 - Nous n'avons pas vraiment les moyens de connaître les résultats des actions décrites, encore moins les évolutions de trajectoires des femmes. Ce manque s'explique par la carence d'évaluation des politiques publiques. Reste alors à regarder les évolutions statistiques, mais le changement est à ce niveau quasi imperceptible. Par ailleurs il ne permet pas de prendre en compte les flux de personnes.

27 - C'est un cas de figure auquel nous sommes souvent confrontées. Souvent les explications qui nous sont fournies tendent à montrer qu'elles n'ont « pas tenu » !

28 - Une étude de cas a été réalisée sur une action de recrutement de femmes « maçonnes briqueteuses » (Lemaire, 2008)

29 - Propos recueillis lors d'une enquête (CORIF, 1999) sur le devenir des diplômées à la sortie d'une formation qualifiante en tournage-fraisage.

Une subtile « remise au travail » des stéréotypes de sexe

Quels sont les changements d'attitudes, de comportements introduits par les pratiques de mixité ? Quelles visions du monde évoluent ou au contraire résistent ? Ces effets sont ici appréhendés essentiellement par le biais des discours des femmes[30]. On a vu plus haut que la mixité ouvre des interstices dans lesquels hommes et femmes peuvent tenter d'autres rôles, ce qui favorise un changement de perception (2.3).

Les femmes qui osent l'exercice de métiers techniques industriels ouvrent une brèche dans un territoire d'où elles étaient tenues à l'écart ; en y pénétrant, elles perçoivent et expriment une frontière[31] entre deux mondes. Elles décrivent l'univers qu'elles découvrent en se retranchant derrière les stéréotypes sur le milieu environnant, sur les individus qui le composent, ce qui permet de retrouver quelques certitudes. C'est d'ailleurs là toute la fonction du stéréotype.

« *C'est impressionnant (...) C'était quand même des machines d'hommes, il faut le reconnaître. C'était des outils coupants à changer (...) c'est dangereux.* » (Femmes en conduite de machines automatisées). En effet, les métiers y ont été construits par et pour des hommes, selon un clivage fondé sur la force physique et l'usage de machines ou outils (Tabet 1998). Elles évoquent le travail des hommes en faisant remarquer la hiérarchisation des tâches construites selon les représentations du masculin et du féminin. « *C'était des hommes qui conduisaient les machines... Eux c'était plus poussé* » (Imprimerie).

La coexistence dans le même espace permet de lever le voile sur le travail de l'autre. Les femmes en apprennent sur « eux » (marqueur d'appartenance à un groupe de sexe distinct), sur leurs différences et sur les différenciations faites entre elles/eux. Finalement, ce monde d'hommes qui s'est bâti sur ce qui est entendu et convenu comme « naturel », à savoir leur force et leur technicité, perd de sa consistance : « *Y a bien des usines de femmes où elles sont logées à la même enseigne. Je me souviens d'une usine d'aérosols où finalement on a bossé peut-être plus dur entre femmes là-bas ; ça ils ne le savent pas.* » (Entretien collectif de femmes conductrices de machines semi-automatisées).

Les pratiques de « mixisation » et les propos donnent à voir un déplacement de la frontière entre rôles de sexe. Néanmoins, celui-ci s'accompagne d'une réactivation des stéréotypes de sexe. Le processus de « mixisation » peut changer certaines visions du monde, nonobstant les marqueurs sociaux du féminin et du masculin qui, eux, restent toujours prégnants : ils permettent de maintenir à leur place les hommes et les femmes[32].

Et on a bien souvent constaté dans le recrutement des femmes sur les postes techniques, un regain d'intérêt des qualités supposées être celles des femmes, de toutes les femmes (par exemple : le relationnel, le doigté, la propreté, la vitesse...). Par là-même, on réalimente la naturalisation de l'ordre des sexes : c'est là tout le paradoxe et le piège que réintroduisent ces nouvelles pratiques.

Et, si les employeurs qui avancent sur la « mixisation » de leurs effectifs semblent le faire à reculons, c'est qu'il est très difficile de se départir des pratiques de « mise au travail des stéréotypes de genre » (Gollac et Volkoff 2002). Pourtant, elles stigmatisent et discriminent, ici le groupe des femmes et renforce système de genre, c'est-à-dire de « *l'ensemble des rôles sociaux sexués et [du] système de représentations définissant le masculin et le féminin* (Thébaud 2005).

La violence en milieu de travail non mixte ou la « mise en jeu » des identités[33]

L'ambiguïté de la « mixisation » est profonde : le fait que les hommes et les femmes exécutent les mêmes tâches, habitent le même espace, n'enlève pas « le sexe du métier » (Vouillot, 1995). « *Une fois qu'on est là-dedans, on est entre eux* » : les femmes semblent être comme des pièces rapportées dans un univers où elles ne sont pas attendues, devant se faire une place. La transgression du rôle a alors un coût identitaire élevé. Elle est porteuse de violence symbolique.

---

30 - La majeure partie des propos retranscrits dans cette partie sont issus du travail d'enquête mené par le CORIF sur l'intégration des femmes dans les espaces du travail ouvrier où elles étaient/sont encore très peu présentes). Il s'agissait d'analyser dans une perspective comparative les trajectoires professionnelles hommes et des femmes en milieu industriel non mixte et de connaître les stratégies d'intégration mises en œuvre en fonction des différents types d'organisation du travail. Faute de financement suffisant, la comparaison n'a pas pu être établie. Rapport d'étude publié en 2003.

31 - Nous reprenons ici des extraits de l'enquête déjà citée et tirés de l'article Cromer S., Lemaire D., 2007

32 - Les jugements et les préjugés permettent de maintenir chacun des groupes de sexe à sa place, ceci apparaît dans les discours des employeurs sur l'usage des compétences des hommes dans les SAP.

33 - Nous reprenons ici une expression de Françoise Vouillot (2002)

S'insérer demande aux femmes de faire face aux idéologies défensives de métiers et aux attitudes virilistes qu'énonçait Christophe Dejours (1993) comme l'apanage des hommes affrontant la difficulté de la tâche et la concurrence. Cette confrontation dans le monde professionnel est un moment de reconstruction identitaire : les normes du masculin et du féminin sont remises en forme. « *On fait pareil qu'un homme mais en sachant qu'on n'est pas un homme, on reste une femme* » (maçonne). Or dans certaines situations de mixité évoquées, l'activité s'effectue « *sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes* », telle qu'elle est décrite dans le type d'une « *mixité indifférenciée* » (Forté, 1998). Le travail, le temps, les attentes, les comportements et les performances : tout semble être mesuré à l'aune des attributs reconnus aux seuls hommes.

Lors d'une visite sur chantier, une ergonome rencontre une jeune maçonne (20 ans) ; elle remarque qu'elle déplace et soulève sur l'épaule les sacs de ciment, qu'elle porte 2 parpaings à la fois, un sur l'épaule, l'autre à la main. Interrogée, la salariée explique que la brouette à côté ne sert qu'à déblayer et qu'elle cherche à éviter les remarques désobligeantes du style : *t'as 2 mains, c'est trop lourd pour toi*. Le chef d'équipe, invité à exprimer son point de vue, la décrit comme étant la *meilleure du groupe*, la *plus motivée, soigneuse. Elle fait autant voire plus que d'autres*. Il lui a appris *comme un homme* ; enfin, s'il ne fait *pas de différence*, il lui évite pourtant certains efforts quand il pense qu'elle est réglée, et de rajouter qu'il est gentleman !

La culture professionnelle fondée sur la mise en danger de soi, sur le travail en force plus qu'en technique, est entretenue par certains employeurs qui la partagent. « *Il faut parfois 4 gars pour descendre un ballon (...) Des cintreuses électriques permettent de réduire le port de charge, cette solution toutefois dévalorise le métier, le travail (...) ce type d'appareil peut être utilisé par des particuliers. Les gars n'en veulent pas.* » (Gérant d'une PME Installation thermiques). Tout ceci participe à la préservation des rapports de domination des femmes.

On le voit, entrer dans des professions construites sur la non-mixité implique cette confrontation particulière entre les sexes, dont l'enjeu est de se faire reconnaître en tant que membre du groupe professionnel sans pour autant perdre son appartenance à son groupe de sexe).

Cinq éléments saillants structurent les relations professionnelles entre hommes, et entre hommes et femmes : les discours sur le sexe, les avances sexuelles, les insultes sexuelles, les menaces sexuelles et le harcèlement sexuel. Dans le cadre de l'enquête du CORIF (2003), de nombreuses femmes ont refusé de faire part de leur expérience et parmi celles qui ont accepté, rares sont celles qui ne rencontraient aucune difficulté ; pourtant, aucune ne se posait pas comme victime : ce sont celles qui travaillent essentiellement en autonomie (une conductrice de camion, par exemple) ou qui ont intégré à plusieurs le milieu de travail.

Pour les hommes, l'utilisation du continuum sexuel sert non seulement à souder le groupe masculin face à un éventuel clivage du groupe, mais aussi à tenter de contrôler le danger de l'intégration professionnelle. Sourdent l'appréhension de la compétition et de la concurrence, la peur du chômage[34], sans oublier la douloureuse mise en question de la place et du rôle d'homme, provoquée par l'intrusion des femmes dans un monde jusque-là certes réservé, mais surtout dur, violent pour les hommes eux-mêmes. « *Si vous voulez, je pense qu'ils se sentaient diminués par rapport à nous, c'était un métier d'homme.* » (Tôlière retoucheuse).

Une stratégie d'intégration possible pour les femmes consiste alors à concéder à rester à sa place, se soumettre à la domination de genre. « *Mais au fil des mois, déjà y'ont vu qu'on ne se laissait pas faire ; on l'a dit faut qu'on leur tient tête ; on leur a fait comprendre que si on était là, c'est qu'on avait besoin de travail, le mari il gagnait pas monts et merveilles fallait un deuxième travail, on ne trouvait pas ailleurs ; ils nous ont proposé ça, on l'a fait puis maintenant on est là. On est là il faut qu'ils nous acceptent comme ça. Mais ça été dur ahhh* ».

La question de la violence et du respect de l'intégrité des personnes est souvent occultée même par les médiateur/trices à l'emploi, pourtant elle relève des freins à l'égalisation des statuts homme/femme et d'une atteinte à la dignité. L'introduction de femmes dans les métiers dits d'hommes revient à poser les questions, étroitement imbriquées dans la transgression des rôles, de

34 - On retrouve les travaux de H. Eckert décrivant l'« *arrangement des sexes* » sur une chaîne de montage automobile, 2007

la reconstruction identitaire que leur occupation exige et aussi de la déconstruction du genre. Tout l'enjeu du travail sur la mixité et sa difficulté résident dans la force des préjugés, elle est au cœur des peurs et des changements qui rendent ambiguës voire caduques les pratiques de mixisation.

En guise de conclusion : de la nécessité de désexuer les rôles

Les balbutiements de la « mixisation » peuvent-ils constituer des avancées vers l'égalité ? Les actions et projets menés ponctuellement en constituent-ils les prémisses ? De façon plus pragmatique, l'ouverture de tous les métiers aux hommes et aux femmes peut-elle être une alternative au chômage, aux formes précaires d'emploi (aux sous-emplois) qui touchent particulièrement les femmes ? Améliore-t-elle les conditions de travail ?

L'égalité professionnelle ne semble pas plus au cœur des politiques d'emploi que des pratiques des entreprises qui pourtant, par nécessité, jouent le jeu et mixent leurs effectifs, diversifient les profils de leur personnel, donnent la chance à plus de compétences.

Est-ce la raison pour laquelle toutes les pratiques de mixité ne sont pas porteuses d'égalité ? Jusqu'à aujourd'hui, les politiques volontaristes visant à « construire la mixité », « introduire » des femmes ou des hommes dans des espaces non mixtes de travail, ont certes introduit des « *bouleversements* », nous en avons mis en évidence, mais « *pas de rupture* » (pour reprendre les termes de Margaret Maruani[35]).

La mixité n'empêche pas les pratiques discriminantes (et la « double mixité » le laisse percevoir de façon encore plus évidente) : à savoir, préférer et mieux traiter un groupe de sexe par rapport à l'autre quelle qu'en soit la raison. La mixité appelle la comparaison (ils ou elles sont plus ou moins), l'idée souvent sous-jacente de complémentarité de deux sexes. Ce faisant, les principes de différenciation, de séparation et de hiérarchisation restent omniprésents.

La question se pose alors des conditions d'une mixité égalitaire.

La mixité est peut-être un chemin vers l'égalité en tout cas, il est semé d'embûches. Comment faire de la mixité un facteur de développement de l'égalité professionnelle ? Nous n'avons pas la prétention de répondre à cette question, pourtant nous voudrions la discuter en empruntant deux directions que nous soumettons ici :

1) Poser la mixité dans le cadre d'une problématique « genre » revient à réfléchir à la construction identitaire et à sa renégociation au fil des expériences de la vie – « en jeu et enjeu »[36] dans l'orientation, mais également dans la trajectoire professionnelle, d'autant plus quand elle franchit les frontières des espaces professionnels non mixtes (Cromer et Lemaire, 2007).

Pour agir et accompagner de tels processus, il est nécessaire d'envisager la désexuation des rôles, et ceci oblige à :
- revisiter ses propres représentations, personne ne peut en être exempté ;
- remettre en question la division sexuée du travail dans les sphères domestique et familiale ; on voit combien les contraintes de cet ordre affectent l'engagement professionnel des femmes et pèsent dans le choix des emplois la négociation des conditions de travail ;
- s'interroger sur la construction du genre.

2) Intégrer les questions de mixité dans une approche plus globale de lutte contre les inégalités. L'égalité professionnelle pose la question du droit au travail et de l'égalité d'accès et de traitement des hommes et des femmes dans les conditions de travail et d'emploi, l'autonomie de la personne et de ses choix (libérés des déterminismes de sexe). Pour avancer dans cette direction, il est au moins nécessaire de regarder le processus de « mixisation » par-delà les frontières de l'entreprise ; il faut chercher une approche intersectorielle pour comparer les métiers et les emplois occupés par les hommes et par les femmes[37]. Construire l'égalité, c'est également reconnaître les qualifications des femmes là où elles sont majoritaires.

---

35 - À propos des femmes de hauts niveaux de qualification

36 - « *Les choix d'orientation sont instrumentalisés par la nécessité d'affirmation identitaire en tant que fille ou garçon, femme ou homme* ». (Vouillot, 2002).

37 - Le Canada, et dans une moindre mesure la Belgique, ont avancé dans ce sens pour produire de l'égalité salariale. Cf. les travaux Silvera R. et Lemière S. (2001).

EDITIONS réseau anact

Bibliographie

- Beaud S., Pialloux M., « Jeunes ouvrières à l'usine ? Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la mise en cause de la masculinité ouvrière », *Travail, genre et sociétés*, n° 8, 2002.
- Bourdieu P., (1998), *La domination masculine*. Paris, Seuil.
- Boursier S., (2000), « Pour une conception expérientielle et opportuniste de l'orientation professionnelle ». *Orientation Scolaire et Professionnelle*, Vol. 30, n° H.S.
- Centre d'Analyse Stratégique, (2007), Réduire la segmentation du marché du travail selon le genre et accroître les taux d'emploi féminin : à court terme, est-ce compatible ? *La note de veille*, n° 72.
- Commission européenne, *Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes* 2006-2010. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/com06092_roadmap_en.pdf
- CORIF, (2008), *Précarité : une question de genre ?*, publication OREF, C2RP.
- CORIF, INSEE, (2008), « Femmes et hommes face à l'emploi : où en sommes-nous ? » *Profils Nord Pas de Calais*, n° 90.
- CORIF, (2003), *Intégrer les femmes dans les lieux de travail où elles sont peu présentes*. Rapport à DRDFE, DRTEFP, Région. http://corif.fr/IMG/pdf/Document_avec_sommaire.pdf
- Cromer S. et Lemaire D., (2007), « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », in *Inversion du genre, Corps au travail et travail des corps*, (dir. Y. Guichard-Claudic et D. Kergoat) Cahiers du genre 42/2007, p. 61-78.
- Daune Richard A.-M., (1998), « Qualifications et représentations sociales » in Maruani M (Éd) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Coll. Recherche, Mage, La découverte.
- Dejours C., (2006), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice*, Points Essais (Ré-édition).
- Delalande J., (2003), « La socialisation à l'école : l'univers des filles ». *La Lettre du Grape*, n° 51, Avril.
- Eckert H., (2007), « *Des femmes au montage automobile : le difficile arrangement des sexes.* », in *Les jeunes et l'agencement des sexes*. Paris, La dispute, Coll. Le genre du monde.
- Eckert H., Sulzer E., (2007), « Le défi de la féminisation des chaînes automobiles ». in *Les jeunes et l'agencement des sexes*, Paris, La dispute, Coll. Le genre du monde.
- Ferrant M., (2004), *Féminin, masculin*. Paris, La découverte, coll Repères.
- Forté M., Niss M., Rebeuh M.-C., Trautmann J., Triby E., (1998), « De la division sexuée au partage du travail ? » *Travail et emploi* n° 74.
- Fortino S., (2002), *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.
- Gadrey N., (1992), *Hommes et Femmes au travail*. L'Harmattan. Logiques sociales,
- Gardey D., (1998), « Perspectives historiques in Maruani M (Éd) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Coll. Recherche, Mage, La découverte.
- Gollac M., Volkoff S., (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières ». in "Ouvrières : les dessous de l'embellie" (dossier) *Travail, Genre et Sociétés* n° 8, L'Harmattan, 2002.
- Kergoat D., (1982), *Les ouvrières*, Paris, Le sycomore.
- Kergoat D., (1998), « *La division du travail entre les sexes* ». in Le monde du travail, Paris. La découverte.
- Le Feuvre N., (2001), « La féminisation du monde du travail ». *Travail et société*, GREP.
- Lemaire D., (2008), « Les exigences d ela mixité au travail : le cas de maçon/nes dans le Nord de la France ». *Les politiques sociales*, Bruxelles, Collège international pour l'étude du changement en travail social.
- Maruani M., (2006), *Travail et emplois des femmes*, Paris, La Découverte, coll Repères.
- Maruani M., (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Coll. Recherche, Mage, La découverte.

- Marry Catherine, (2004), *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin.
- Mosconi N., Stevanovic B., (2007), *Genre et avenir. Les représentations des métiers chez les adolescentes et les adolescents*. Paris, L'Harmattan, Genre et éducation.
- Okba M., (2004), « L'accès des femmes aux métiers. La longue marche vers l'égalité professionnelle ». *Premières informations Synthèses*. Dares. n° 31.2 Juillet.
- Pfefferkorn R., (2004), « Filières de formation sexuées, métiers « féminins » et politique de mixité professionnelle », R. Rogers (Dir), *La mixité dans l'éducation. Enjeux passés et présents*, Lyon, ENS Éditions.
- Ravet H., (2007), « Devenir clarinettiste. Carrières féminines en milieu masculin. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 3, n° 168.
- Silvera R., Lemière S., (2001), *Approches de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois*. Série spéciale colloque de l'Iseres.
- Tabet P., (1998) Tabet P., 1998, *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan.
- Thébaud Françoise (2005), « Sexe et genre », in Maruani M. (ed), *Femmes Genre et société, L'État des savoirs*. Paris, La Découverte.
- Vouillot F., Blanchard S., Marro C., Steinbruckner ML., (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques. *Psychologie du travail et des organisation*s 10.
- Vouillot F., (2002), « Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle : éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation : Présentation ». *Orientation Scolaire et Professionnelle*, Vol. 31, n° 4.
- Vouillot F., (1995), « Pourquoi les métiers ont une sexe. » *L'égalité des sexes*, CNDP.

Annexe 1

Le Collectif Régional pour l'Information et la Formation (CORIF) Une démarche globale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Collectif Régional pour l'Information et la Formation des femmes (CORIF) est une association loi 1901 dont la finalité est de promouvoir l'égalité entre les sexes. Sa mission est de rendre les femmes actrices de leurs choix professionnels et de les accompagner vers et dans l'emploi, durable et de qualité, seul gage d'autonomie réelle.

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes exige que soient accordés à tous les individus les mêmes droits, traitements, opportunités, responsabilités, mais également une valorisation et une reconnaissance identiques de ce qu'elles et ils sont et font.

Cet axe de travail est développé en liens très étroits avec ses missions d'interventions et/ou d'actions de terrain (en formation, conseil ou accompagnement) en direction de différents types d'acteurs (entreprises, organismes de formation, collectivités territoriales...).

Deux principes pédagogiques principaux guident nos actions :
- Agir pour l'égalité professionnelle implique la lutte contre le sexisme et toutes les discriminations, le dépassement des préjugés et la désexuation des rôles.
- Pour accompagner les personnes en recherche d'insertion professionnelle et en orientation, il est nécessaire d'intervenir sur un territoire de façon simultanée en direction des employeurs et des professionnel(le)s de la formation et de l'emploi.

Nos activités sont coordonnées sur les axes suivants :

■ **Accompagnement des parcours professionnels et des périodes de transition**
- Orientation, définition de projet professionnel, bilan de compétences, accompagnement vers et dans l'emploi.
- Formalisation d'une *démarche d'orientation* (conçue comme un processus d'identité sexuée). EPICENE est basée sur le modèle de l'ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel - méthode canadienne) et renforce la notion de l'élargissement des choix.
- Construction d'une *démarche d'accompagnement des publics sur des parcours d'insertion dans des secteurs peu, voire non mixtes*, bâtie sur le principe d'éducation à la mixité et à l'égalité.

■ **Expertise sur les questions d'égalité professionnelle et de prise en compte du genre :**
- **En entreprise** : médiation vers et dans l'emploi dans le cadre de nos prestations d'accompagnement des publics. Aide au recrutement. Co-réalisation de diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes. Accompagnement des plans et politiques de formation ainsi que des projets visant la mixité et l'égalité professionnelle.
- **Avec les branches, les Opca** : information et appui conseil pour développer la qualité des emplois, reconnaître les compétences, mixer les emplois, valoriser les initiatives visant l'égalité.
- **Actions de sensibilisation, formation** de coaching en direction des professionnel(le)s de l'éducation, l'orientation, l'insertion et la formation visant la professionnalisation et l'acquisition en nouveaux savoir-faire pour avancer sur construction de *la mixité, la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle*.
- **Études, expertise, communication**
  Études et recherches-actions ; création d'outils, par exemple la BD « Faire sa place », 2005.
  Animation du site régional « Ensemble construisons la mixité et l'égalité professionnelle ». www.egalite-mixite.com

EDITIONS réseau anact

Annexe 2

Caractéristiques majeures de l'emploi des femmes dans la région Nord — Pas-de-Calais

Six femmes sur 10 sont actives, et si le taux d'activité des femmes est ici comme ailleurs en France inférieur à celui des hommes, l'écart est le plus élevé des régions métropolitaines (CORIF Insee, 2008).

Concernant le taux de chômage : « En 2005, selon le recensement, le taux de chômage des femmes âgées de 15 à 64 ans atteint 16,9 % dans le Nord – Pas-de-Calais. Hormis la Corse et le Languedoc-Roussillon, c'est la région où le taux de chômage est le plus élevé », un écart de 3 points entre le taux des femmes et des hommes « au bénéfice » des hommes eux-mêmes déjà fort touchés. (Idem)

Pour bien comprendre les effets de la segmentation des emplois sur le travail des femmes, il est important de tenir compte de la recomposition du marché du travail (tertiarisation, forte croissance du temps partiel, des sous-emplois et nouvelles formes d'emplois) et de la transformation de la population salariée classée non qualifiée (passant d'une composition d'hommes ouvriers en milieu industriel à, en grande partie, des femmes employées dans le secteur tertiaire). Cette concentration des femmes sur ces catégories d'employés risque de les enfermer dans des formes précaires d'emploi et, à terme, de renforcer les inégalités entre les sexes afférentes à la division sociosexuée du travail. (CORIF, 2008)

Part des femmes dans les principales catégories socioprofessionnelles retenues par la DADS

	Nombre total de salarié(e)s	Part (%) des femmes en 2000	Part (%) des femmes en 2005
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	61 400	40,9	34,2
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	51 500	25,4	30,2
Ouvriers non qualifiés de type industriel	117 700	25,9	28,8
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	41000	11,9	12,9
Techniciens	49 600	12,3	12,7
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	37 700	8,8	9,4
Ouvriers qualifiés de type industriel	135 000	10,7	9,2
Contremaîtres, agents de maîtrise	34 200	8,2	8,7
Ouvriers qualifiés de type artisanal	89 000	5,8	6,8
Chauffeurs	51 500	3,4	6,4
Agents de surveillance	13 900	6,1	5,7
Total dans 23 CSP retenues par la DADS	**1 343 700**	**38,8**	**41,5**

Source Insee - DADS au 31 décembre des années 2000 et 2005.

Note de lecture : le tableau reprend l'ensemble des salarié(es) (postes de travail non annexes) quel que soit le temps de travail effectué, et les données ont été arrondies. Il n'est pas tenu compte des salariés du clergé et des ouvriers agricoles.

EDITIONS réseau anact

5

Genre, organisation du travail et Temps partiel

Tania Angeloff,
sociologue, maître de conférences
à l'Université Paris-Dauphine et chercheure associée
à l'UMR Maurice Halbwachs

Résumé

Au cœur de l'organisation du travail, la question du temps de travail apparaît encore très souvent comme secondaire en sociologie des organisations. Or, elle est pourtant structurante à la fois des rapports de genre et de l'organisation. À cet égard, la figure du temps partiel, qui s'est fortement développé en l'espace de trente ans, est emblématique des inégalités de genre (entre hommes et femmes, mais également entre femmes), des disparités sociales (entre les groupes sociaux et les catégories socioprofessionnelles) et des segmentations ethniques. Elle a, en outre, bouleversé les modes d'organisation du travail dans le secteur des services : développement de la flexibilité, fort *turn-over*, précarité de l'emploi. Comment rendre compte des enjeux du temps partiel et des frontières qu'il trace entre les groupes sociaux et entre les genres ? Une première partie indiquera les faits et les chiffres du temps partiel en France et les évolutions au regard de l'Europe. Une seconde partie s'attachera à dégager les discours officiels – et officieux – sur le temps partiel depuis la première loi de 1981. L'analyse des discours des parlementaires français est le reflet du regard social contemporain sur le temps partiel et l'emploi féminin ; c'est en cela qu'elle est essentielle pour comprendre le phénomène et corriger ses excès. En troisième partie, on dégagera les stratégies à la fois des entreprises qui utilisent le temps partiel et des salarié(e)s qui le subissent, avant de conclure sur une quatrième partie plus pragmatique. Face au développement de la précarité liée au temps partiel, de la pauvreté laborieuse qu'il conditionne et de la marginalité socioprofessionnelle qu'il entraîne, quelles solutions et mesures de concertation envisager ? Il semble utopique de réfléchir d'un point de vue purement humaniste à cette question. Tous, y compris les entreprises, ont intérêt à ce que les conditions de travail à temps partiel s'améliorent et débouchent sur de « vrais emplois ». Quelles actions concrètes poser pour y parvenir ?

En France, depuis la première loi de 1981, le travail à temps partiel n'a cessé de se développer comme une forme d'emploi atypique par rapport à la norme dominante implicite de l'emploi à temps complet. Aujourd'hui, près de 18 %[1] de la population active est occupée à temps partiel, parmi lesquels 80 % de femmes. Nulle autre forme d'emploi n'est aussi marquée en matière d'inégalités de genre et de stratification sociale. À tel point que le temps partiel signale une des formes de segmentation et de discrimination les plus résistantes sur le marché du travail, quand on compare les hommes et les femmes, les catégories socioprofessionnelles les plus diplômées et les moins qualifiées, voire les populations d'origine étrangère et les autres... Depuis le début des années quatre-vingts, l'organisation du travail des entreprises a très largement profité du dispositif du temps partiel, tandis que la majorité des salarié-e-s concerné-e-s participaient, malgré eux, à la flexibilité accrue et au développement de la précarité au travail[2].

S'il touche avant tout le secteur tertiaire de l'économie, l'emploi à temps partiel correspond à des modes d'emploi différents. De l'ajustement libre et choisi de son temps de travail par l'employée de la fonction publique, ou par « la » cadre du secteur privé, au temps partiel contraignant, imposé à l'embauche, de la caissière de supermarché ou de la femme de ménage, il existe toute une palette de situations. Cependant, dans tous les cas, le temps partiel apparaît comme un frein, voire un

1 - Les données proviennent des enquêtes Emploi de l'INSEE

2 - Le temps partiel représente une part importante de la pauvreté laborieuse. 80 % des travailleurs à bas salaire sont des travailleuses.

repoussoir dans la possibilité de « faire carrière ». Enfin, une part croissante des salarié(e)s à temps partiel souhaite travailler davantage sans pouvoir le faire (37 % pour les hommes, 31 % pour les femmes[3]). Et pour cause... Le temps partiel est devenu le mode privilégié de gestion de la main-d'œuvre sous-employée, exploitée, précarisée, pauvre et fortement féminine du secteur tertiaire peu qualifié. L'emploi à temps partiel et son organisation creusent donc le fossé des inégalités, non seulement entre les hommes et les femmes, mais également entre les femmes. À cet endroit, articuler la problématique transversale du genre – compris comme construction des différences et des hiérarchies des rapports sociaux de sexes ainsi que des identités masculines et féminines – à celle de la stratification sociale (et, dans certains contextes, ethnique) s'avère utile pour rendre compte des processus discriminatoires liés au temps partiel.

Questions et problématiques de recherche

Comment le temps partiel est-il venu percuter la réalité de l'emploi féminin qui massivement, depuis les années soixante-dix en France, a eu lieu à temps complet sur des trajectoires d'activité continue ? En quoi, sous couvert d'une loi neutre, reste-t-il l'apanage des femmes et le symbole souvent peu visible, mais pourtant efficace, de leur discrimination sur le marché de l'emploi ?

1. Comment le temps partiel infléchit-il l'organisation sexuée à la fois du travail domestique et du travail professionnel ? Quels sont les liens dynamiques d'une organisation – le travail et son marché – à une autre – la famille et le hors-travail ? En d'autres termes, quelles sont les articulations, différentes pour les hommes et les femmes, entre le temps professionnel et le temps social ?

2. La problématique retenue s'inscrit au *croisement des sociologies du travail et de son organisation et du genre*. Ce choix résulte de la nécessité de comprendre un phénomène socialement construit, politiquement et juridiquement orchestré depuis le début des années quatre-vingt, qui affecte de manière très distincte et disproportionnée les femmes et les hommes.

Présentation du rapport d'expertise

Le temps partiel depuis 1981 en France : bilan et perspective
Dans cette première partie, il s'agira de dresser un *état des lieux* – historique, statistique et social – de la question du temps partiel au regard du genre et de l'organisation du travail depuis le début des années quatre-vingts, en situant le cas français dans un contexte européen. Quelles sont les conséquences du travail à temps partiel sur des trajectoires de salariés ? Quels sont les effets en termes de salaires et de pauvreté ? De conditions de travail ? D'absence de perspective de carrière et de pensions de retraite pour les femmes travaillant ou ayant travaillé à temps partiel ?

Le temps partiel : la reviviscence du mythe de « l'éternel féminin »
La deuxième partie du rapport se propose *de déconstruire la catégorie ordinaire « temps partiel »* (celles du sens commun et juridique et celle du sens savant qui ne s'en éloigne guère). En effet, cette forme atypique d'emploi constitue, beaucoup plus qu'un simple contrat de travail, l'expression de mécanismes profonds de discriminations visibles et invisibles. Or, les catégories statistique et juridique ne suffisent pas à rendre compte de ces mécanismes. L'étude des discours et représentations sur le temps partiel s'avère donc un fil d'Ariane pour sortir des arguments économiques, organisationnels et politiques sur la question. On se propose ainsi de mener une brève analyse des débats parlementaires ayant présidé à la première loi sur le temps partiel. Ces discours mettent en évidence un certain nombre de représentations, récurrentes ou persistantes, en matière de main-d'œuvre féminine et d'organisation du travail. Ces propos se rencontrent non seulement parmi le personnel politique, toutes tendances confondues, mais également chez les employeurs et les salarié(e)s.

Les dynamiques du temps partiel
Dans la continuité de cette brève généalogie des discours sur le temps partiel en France, cette partie vise à dégager les logiques qui sous-tendent le temps partiel, en termes de *choix politiques et économiques* d'organisation du travail, d'une part, et comme produit – et productrices – de *représentations sociales* et d'inégalités sexuées dans les sphères domestiques et professionnelles, d'autre part. Ces deux aspects – organisationnel et symbolique – sont des phénomènes interdépendants.
Face aux choix politiques et aux *stratégies des entreprises en matière de temps partiel*, il est nécessaire de s'interroger sur les arbitrages et les *résistances des salarié(e)s* à temps partiel.

3 - Dares, 2007, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières synthèses*, septembre, n° 39-3.

L'amélioration des conditions de travail des salariés à temps partiel
Les précédentes parties sont comme autant d'angles d'attaque croisés servant à décrire et à expliquer le temps partiel, ses modalités et ses enjeux. Elles serviront de préalable pour dégager des moyens concrets de corriger certains mécanismes – et effets pervers – des dispositifs sur le temps partiel. Dans ce cadre, envisager un *dispositif d'action* inspiré d'autres expériences européennes pourra se révéler stimulant.

Méthodologie d'enquête et d'analyse

Le texte qui suit et les résultats analysés sont tirés d'enquêtes quantitatives – sources INSEE et Eurostat – ainsi que d'enquêtes de terrain de première ou de seconde mains (cf. références bibliographiques en fin de document).

La sociologie du genre s'est avérée un outil de recherche et d'analyse indispensable pour comprendre à la fois la position des femmes et celle des hommes au regard du temps partiel et de l'organisation du travail. Il s'agit d'expliquer, par le détour du temps partiel, un ensemble de processus qui ont des répercussions sur l'organisation du travail et la sphère privée et qui tracent une ligne de démarcation nette entre les nantis de l'emploi et les autres. Dans cette perspective, la *sociologie du genre* est tout autant un *prisme d'analyse* du phénomène étudié qu'un *instrument heuristique* pour éclairer la construction du masculin et du féminin au travail et les différents degrés de légitimité des salarié(e)s.

L'organisation du travail n'est pas neutre, comme pourrait le faire penser son caractère rationnel et bureaucratique ainsi que l'analyse neutre qui en a été faite jusqu'à une date récente. Toutes les approches sexuées de l'organisation du travail depuis une vingtaine d'années l'ont largement démontré (Acker, 1990). S'intéressant au temps partiel, il paraît non seulement justifié mais incontournable de croiser la double approche organisationnelle et de genre pour comprendre le sujet dans toutes ses dimensions, ses enjeux et ses limites. À cet égard, la méthode qualitative vient utilement compléter l'approche statistique qui masque les causes des disparités entre les hommes et les femmes. L'analyse des discours et des représentations sociales, définies comme un processus dynamique qui à la fois produit et est produit par des pratiques sociales – participe, pour cette raison, des recherches synthétisées ici.

Plan

Introduction

Le temps partiel depuis 1981 en France : bilan et perspective
- Le temps partiel en chiffres et son évolution
  - Définition
  - L'évolution de la législation
- Situation française au regard de l'Europe
- Travailler à temps partiel : les effets sociaux discriminants du temps partiel

Le temps partiel : un mythe social ?
- Les représentations sociales autour du temps partiel et du travail
- Analyse des débats parlementaires de 1980 : « l'invention » du temps partiel et le temps du mythe (sociogenèse des lois sur l'emploi à temps partiel)

La dynamique du temps partiel
- Des stratégies organisationnelles sous contraintes
  - La rencontre de la norme de flexibilité accrue et du besoin des entreprises ou les avantages du temps partiel
  - Les femmes ne forment pas un groupe homogène : genre et stratification sociale
  - L'évolution de l'organisation du travail en fonction des lois sur le travail à temps partiel et la réduction du temps de travail
- Être salarié à temps partiel : soumission, contrainte et résistance
  - « Travailler à tout prix »
  - L'aménagement de la contrainte et les conduites d'évitement et de résistance
- L'articulation des temps domestique et professionnel

Conclusion : l'amélioration des conditions de travail des salariés à temps partiel est-elle possible ?
• Circonscrire les problèmes et les priorités
- Du point de vue de l'entreprise et des salariés
- Articuler les temps de la vie
• Revalorisation des salariés à temps partiel et sensibilisation de l'ensemble des salariés
- La revalorisation salariale
- Un accès prioritaire en cas de création d'emploi à temps plein
- L'observance de garanties minimum en vue de la protection des salarié-e-s
- Formation et information
• L'organisation du travail et ses nécessaires évolutions : sensibiliser les entreprises, lutter contre les stéréotypes sociaux

Bibliographie

Annexes

Le temps partiel depuis 1981 en France : bilan et perspective

Le temps partiel en chiffres et son évolution

Définition

Depuis la loi Aubry 2 (19 janvier 2000), le temps partiel est défini en France et en Europe, comme tout temps de travail inférieur à la durée légale et conventionnelle du travail. Cette dernière varie entre 35 et 39 heures hebdomadaires en fonction des secteurs, des conventions collectives et des accords de branches. Selon la loi, le contrat à temps partiel est un contrat de travail individualisé entre un(e) employé(e) et un employeur. Cette individualisation du contrat a pour conséquence de fragiliser les salariés concernés lors de négociations et d'accords collectifs. Dans ce cadre, la réalité du temps partiel n'est qu'exceptionnellement prise en compte. Il n'est pas rare que des représentants syndicaux reconnaissent avoir « oublié » de statuer sur le sort des salarié(e)s à temps partiel lors d'accords collectifs, par exemple[4]. Cela contribue à faire du travail à temps partiel une **condition marginale** par rapport au collectif de travail et à l'organisation du travail dont la norme implicite reste le temps complet masculin, sans interruption de carrière, sans congé parental ou de maternité.

L'évolution de la législation

30,2 % de femmes travaillent à temps partiel en 2008 (cf. annexe 2), contre 16,4 % en 1975 en France. C'est au début des années quatre-vingt-dix que l'emploi à temps partiel se stabilise autour de 17 % pour l'ensemble des salariés – de 31 % pour les femmes – autrement dit à partir du moment où la législation devient incitative en permettant, par la loi du 31 décembre 1992, d'exonérer d'une partie des cotisations sociales les employeurs qui recrutent à temps partiel ou font passer leur main-d'œuvre du temps complet au temps partiel. Un an plus tard, la loi du 20 décembre réduit le taux d'abattement des charges sociales de 50 % à 30 % mais poursuit l'encouragement du temps partiel en autorisant l'annualisation du contrat à temps partiel. Cela a pour conséquence de supprimer la possibilité de recours aux heures supplémentaires, dont le taux horaire est plus rémunérateur qu'une heure « normale »[5].

L'annualisation génère un autre effet pervers pour les salariés dont les horaires sont fixés sur la semaine, le mois ou l'année, et les variations horaires s'apparentent à du « juste-à-temps » sans grand respect pour l'organisation de la vie privée. Le travail intermittent, synonyme par excellence de flexi-

4 - Angeloff T., 2000, « Beaufour, la réduction du temps de travail et l'oubli des travailleuses à temps partiel », in *Le temps partiel : un marché de dupes ?* chapitre 2, p. 63-80.

5 - La loi de 1992 réduisait déjà fortement cette possibilité en limitant les heures complémentaires (payées au même taux horaire que les heures contractuelles) à un dixième de la durée contractuelle. (Cf. Bué, Metzger et al, 2004, p. 19). La loi de 2000 rétablit une tarification spéciale pour les heures « complémentaires » effectuées dans le cadre de l'annualisation.

bilité temporelle et salariale, entre par ailleurs dans le cadre de cette loi sur l'annualisation des contrats à temps partiel.

Ce dispositif légal participe d'un mouvement général d'encouragement du temps partiel et de la flexibilité du temps et du contrat de travail.

Il faut attendre les lois Aubry I et II pour voir la législation faire « marche arrière » et tenter de réduire les avantages des employeurs, donc les inconvénients des salarié(e)s à temps partiel. Mais le pas est franchi ; le taux d'emploi à temps partiel ne diminuera pas pour autant, tandis que le souhait de travailler davantage des salariés ne cesse de croître chez les hommes comme chez les femmes (cf. annexe 1).

Juridiquement, la loi Aubry II (20 janvier 2000) vise à protéger le statut des travailleurs à temps partiel. Des sanctions contre l'employeur sont envisagées pour permettre aux salariés à temps partiel d'avoir, notamment, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, de refuser la modification du planning de travail, de refuser d'effectuer des heures complémentaires, etc. Mais dans les faits et compte tenu du rapport de domination objectif dans lequel se trouvent les salariés à temps partiel, la loi est rarement mise en œuvre. Dans la grande distribution, les salarié(e)s sont au mieux prévenu-e-s trois jours avant, mais le plus souvent le jour même ou la veille.

En résumé, depuis le début des années quatre-vingt, le temps partiel renvoie à une *palette de situations différentes* : entre le temps partiel, décidé d'un commun accord contractuellement par le ou la salarié(e) désireux(se) de réduire son temps de travail avec la possibilité de revenir à temps complet selon son libre arbitre, et le temps partiel « subi » ou encore « imposé à l'embauche », la réalité est multiple.

Cependant, il reste un phénomène essentiellement féminin à 80 % qui concerne avant tout les emplois du secteur tertiaire. Plus développé dans les emplois les moins qualifiés, il touche en majorité les catégories d'employés (féminines à 76 % dont 35 % à temps partiel[6]), dans des secteurs où les femmes sont plus nombreuses que les hommes, voire sont surreprésentées : que ce soit dans la grande distribution (93 % de caissières, 51 % d'emplois à temps partiel), le nettoyage (70 % de femmes, 59 % de temps partiel) et les secteurs de soins aux personnes (99 % d'assistantes maternelles, par exemple, pour un taux de temps partiel de 47 %[7]).

On le rencontre ainsi dans les emplois les plus précaires, les moins bien payés et les moins socialement valorisés du secteur des services. À tel point qu'il synthétise un ensemble de handicaps cumulés : plus faible rémunération horaire[8], dévalorisation – en ce qu'il renvoie souvent à du travail perçu socialement comme du « sale boulot » –, faible qualification, flexibilité des emplois.

Enfin, si le temps partiel frappe en priorité les moins diplômés, cette variable n'est pertinente que rapportée aux femmes : 39 % des femmes sans diplôme sont à temps partiel contre 7 % d'hommes non diplômés. Par ailleurs, emplois sans qualification ne riment pas systématiquement avec salariés sans diplôme. Aussi, le fait que les femmes soient légion dans les emplois sous-qualifiés ne signifie pas qu'elles arrivent moins diplômées que les hommes sur le marché du travail, mais en revanche, qu'elles trouvent plus difficilement qu'eux à être embauchées dans leur niveau de qualification. Le déclassement professionnel les menace davantage que les hommes (Angeloff, 2000, p. 15).

Qu'en est-il dans le reste de l'Europe et quelle est la position de la France par rapport aux autres pays de l'Union européenne ?

Situation française au regard de l'Europe

Si l'on compare le taux de temps partiel en Europe, la France est dans la moyenne statistique de l'Union européenne (31,4 % de la population active féminine travaille à temps partiel en Europe, seulement 7,8 % des hommes, pour un taux de temps partiel oscillant autour de 18 % de l'emploi total[9]). Dans certains pays, le temps partiel jouit d'une image moins négative que dans d'autres, et les hommes y sont d'ailleurs plus souvent à temps partiel que dans le reste de l'Europe : c'est le cas de la Suède et du Danemark[10], contrairement à la France où le temps partiel a « mauvais genre ».

---

6 - Source : Enquête *Emploi*, 2006

7 - Chiffres Enquête *Emploi* de 1996, in Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Repères, 2000, p. 91

8 - Colin C., 1997, « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? *INSEE Première*, n° 549, octobre

9 - Source : Eurostat, *Enquête sur les forces de travail*, 2007

10 - Cf. - European Foundation, 2008, Working Conditions in the European Union: the Gender perspective

En outre, la réalité statistique renvoie à des situations historiquement différentes d'un pays à l'autre. Si, comme l'écrit Margaret Maruani (Maruani, 2003), « dans certains pays, le travail à temps partiel est ce qui a permis aux femmes d'entrer sur le marché du travail, dans d'autres [comme la France], il est ce qui les en éloigne » (*op. cit.*, p. 82). Dans ce contexte et contrairement au Royaume-Uni et à l'Allemagne, les femmes, en France, ne sont pas entrées sur le marché du travail à temps partiel mais à temps plein, comme les hommes. C'est en majorité à temps plein qu'elles ont investi le secteur tertiaire et continue de faire croître l'activité. Le temps partiel ne s'est développé que comme un corollaire à la crise de l'emploi et à l'enracinement du chômage. À ce titre, la France est un cas intéressant puisque le temps partiel a été encouragé par un dispositif législatif fortement incitatif pour les entreprises. Dans d'autres pays, la législation s'est mise en place dès les années soixante-dix, au moment de l'entrée des femmes sur le marché du travail.

Parce que le temps partiel s'est développé, en France, sur les segments les plus féminisés du secteur tertiaire (santé, grande distribution, nettoyage, restauration, aide à domicile, etc.), les hommes français sont moins souvent à temps partiel que certains de leurs homologues européens, respectivement 11 % pour la Suède et 9 % pour le Royaume-Uni en 2000. Les hommes travaillant à temps partiel en France sont surtout de jeunes hommes (les 15-24 ans représentent 13 % des hommes à temps partiel) et des hommes proches de la retraite (21,5 % des hommes à temps partiel ont 60 ans et plus). Autrement dit, le temps partiel, dans le cas des hommes, est soit un mode d'insertion dans la vie professionnelle, soit un mode de sortie, dans le cadre d'une préretraite[11].

Si les femmes sont également plus nombreuses, en France, à travailler à temps partiel aux deux extrémités de la pyramide des âges (respectivement 34 % et 41 % des salariées à temps partiel[12]), la répartition entre les classes d'âge intermédiaire, 25-39 ans, 40-49 ans, et 50-59 ans, est plus homogène et tourne autour de 30 %. Dans ces conditions, les conséquences et les effets sociaux en termes de trajectoires s'avèrent différents pour les hommes et les femmes.

Travailler à temps partiel : les effets sociaux discriminants du temps partiel

Travailler à temps partiel pénalise les salarié(e)s en termes : de conditions de travail, d'absence de perspective de carrière, de salaires et de pension de retraite.

En effet, les enquêtes aussi bien quantitatives que qualitatives[13] montrent que les **conditions de travail à temps partiel sont plus flexibles** que celles des salariés à temps plein, quelle que soit la modalité de temps partiel (choisi ou imposé à l'embauche). D'une part, le contrat à temps partiel prévoie des délais de prévenance qui peuvent varier d'une branche et d'un secteur d'activité à un autre. Mais, d'autre part, les salarié-e-s à temps partiel contreviennent à la norme dominante qui reste le temps complet. De ce fait, ils sont soumis à des exigences d'organisation du travail qui soit ne les prennent pas en compte, soit les contraignent au nom du collectif de travail. Une cadre de l'industrie automobile reconnaît devoir se plier aux normes de l'organisation de son entreprise qui organise des réunions importantes le mercredi, jour où son contrat individuel à temps partiel prévoit qu'elle ne travaille pas[14]. Elle explique se soumettre à contrecœur à l'organisation collective du travail pour ne pas être défavorisée dans le déroulement de ses missions de travail et récupérer cette journée un « autre jour », alors même que le mercredi est la journée qu'elle consacre aux activités de ses enfants et à leur accompagnement. Un tel cas de figure n'est pas un cas isolé parmi les salarié(e)s à temps partiel, même s'il renvoie ici, avant tout, à la difficulté de travailler à temps partiel en appartenant au groupe des cadres. Il est la preuve de la flexibilité requise pour tout(e) salarié(e) à temps partiel. Cette dernière peut prendre d'autres formes en fonction de la PCS (profession et catégorie socioprofessionnelle) et du statut d'emploi à temps partiel (choisi ou imposé à l'embauche).

Cet exemple renvoie également à **l'impossibilité de « faire carrière à temps partiel »**, face à la norme dominante du temps complet (cf. infra IV et Laufer, 1998). C'est à temps complet que se construit et s'envisage une carrière, malgré tous les débats sur la réduction collective du temps de

11 - En effet, dès la loi du 28 janvier 1981, le dispositif de préretraite progressive est rattaché à la loi sur le temps partiel dont il est une variante, avec des avantages compensatoires, en termes de salaire, que n'ont pas les salariés qui travaillent à temps partiel.

12 - Chiffres : *Enquête Emploi*, 2002

13 - Cf. *L'enquête INSEE Emploi du temps et conditions de vie des ménages*, 2000, et Angeloff, 2000, le temps partiel : un marché de dupes ?

14 - Angeloff T., 1999, *Hommes et femmes à temps partiel*, ISERES coll. « Études et recherches », n° 142

travail, le hors-travail et la fin du travail. Quand un(e) salarié(e) veut s'insérer durablement sur le marché du travail et dans une organisation, il(elle) doit invariablement travailler à temps complet. La comparaison entre les hommes et les femmes d'un hypermarché de la région parisienne est éclairante à cet égard.

Encadré 1

Les hommes interrogés conçoivent le plus souvent leur emploi à temps partiel comme un tremplin vers d'autres postes à l'intérieur du magasin ou dans un magasin voisin. Ils sont perçus par la direction comme occupant des emplois transitoires. (...) Pour cette raison peut-être, ils sont davantage encouragés à la polyvalence que les femmes. Autrement dit, l'image qu'ils ont de leur poste conditionne une attitude particulière de la direction autant que cette attitude peut influer sur leur conception de l'emploi. Chez Basprix, il est très difficile pour une femme de se former à la polyvalence, même quand elle se montre intéressée. Les femmes souffrent d'un préjugé défavorable à la polyvalence et qui semble les figer dans un statut et un temps de travail particuliers tandis que les hommes bénéficient d'une image dynamique qu'on leur assigne et évoluent de ce fait rapidement dans l'hypermarché.

Tania Angeloff, Le temps partiel : Un marché de dupes ? Syros, 2000, p. 108.

Un tel choix d'organisation du travail où les hommes à temps partiel sont privilégiés par rapport aux femmes pose la question de la légitimité et de l'illégitimité dans le travail. Le temps partiel des femmes renvoie, implicitement ou explicitement, à la thématique du « salaire d'appoint »[15]. Sachant le **salaire partiel** auquel correspond tout travail à temps partiel, dans la logique des entreprises et la mise en œuvre de toute organisation du travail, les hommes sont les premiers favorisés dans le passage du temps partiel au temps complet parce qu'on considère qu'ils ont besoin de gagner et de travailler davantage que les femmes, même quand ces dernières ont une ancienneté plus grande et sont clairement demandeuses de temps plein. Car, s'agissant des femmes, le plus souvent, la représentation est inverse. On les imagine pouvoir compter sur le salaire d'un conjoint et rapporter un salaire d'appoint dans le ménage (cf. *infra*, encadré II.2). Peu importe, dans ces conditions, qu'elles « s'installent dans le temps partiel » qui est, à l'inverse, perçu comme une période transitoire pour les hommes. Il y a donc une « tolérance sociale »[16] au temps partiel des femmes en France qui s'oppose à une « intolérance sociale » quand il touche les hommes.

Enfin, le temps partiel affecte le **montant des pensions de retraite**. Il conditionne un salaire partiel mais également une « pension de retraite partielle », d'un niveau réduit au moment de la validation de la retraite. On sait déjà les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de retraite[17]. « Les femmes ont des carrières plus courtes, moins sûres, plus souvent à temps partiel et davantage interrompues que celles des hommes. » (Meron, Silvera, 2003, p. 224) Comme le rappellent ces auteurs, « la pension totale de retraite [des femmes] était inférieure de 42 % à celle des hommes en 2001 (...) ; l'âge moyen de liquidation est plus tardif chez les femmes (environ deux ans) et leurs durées de cotisations plus courtes (122 trimestres pour les femmes, contre 144 pour les hommes) ; parmi les retraités, 85 % des hommes ont effectué une carrière complète et seulement 39 % des femmes ; enfin, la majorité des retraités « pauvres » (touchant le minimum vieillesse) sont des femmes (83 %) » (Meron, Silvera, 2004, *op. cit.*, p. 214). Le temps partiel a donc des effets sociaux sur la pauvreté des travailleurs et des retraité(e)s, même si nous manquons encore du recul suffisant pour mesurer l'impact de son augmentation depuis 1992, il touche, là encore de plein fouet les femmes, beaucoup plus que les hommes qui ne restent pas à temps partiel.

Comment expliquer ces inégalités ? Pourquoi ces différences entre les hommes et les femmes ? Comment les penser en termes de discours, de stéréotypes et de représentations sociales ?

15 - Angeloff T., 2000, *Le temps partiel : un marché de dupes ?* chapitre 3

16 - J'emprunte cette expression à la sociologue Teresa Torns, à propos du sur-chômage féminin en Espagne [Torns T., 1998, « Chômage et tolérance sociale à l'exclusion », in Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, MAGE-La Découverte, Paris, p. 213-224.].

17 - Cf. Meron, Silvera, 2003, « Controverse : Retraites, inégalités en tous genres », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 9/2003 p. 223-254 et ibid., 2004, « Retour sur... Retraites, inégalités en tous genres », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 12/2004, p. 213-224.

Les représentations sociales autour du temps partiel et du travail

Quand on essaie de les cerner, on constate que les représentations collectives et individuelles échappent sans cesse à toute analyse fixiste. Elles se constituent dans un va-et-vient permanent entre des discours et des pratiques, en croisant tous les champs : politique, juridique et social. *Les représentations travaillent la réalité jusqu'à l'euphémiser, voire la mythifier*, dans une dynamique de signes aussi vivante que le langage. De sorte qu'il est difficile d'opposer terme à terme : action à représentation, discours à pratique, histoire à mythe. Aucun de ces termes n'a d'existence autonome. Chacun prend sens dans une dynamique où le réel émane de l'imaginaire social et le transforme à son tour. C'est dans cette perspective que les représentations sociales contribuent à dessiner une cartographie des espaces professionnels, où le groupe des femmes est perçu comme moins légitime que le groupe des hommes (Angeloff, 2000).

Le temps de travail est le fruit d'une construction juridique et politique qui a son histoire. Il n'a pas d'existence autonome comme la loi voudrait le faire croire. C'est-à-dire qu'il se dessine toujours *en creux du temps plein*. Si le temps partiel a mauvaise réputation, cela est-il lié à un temps de travail « anormal » ou à un statut particulier qu'il induirait ? Autrement dit, malgré des réalités temporellement identiques (quand hommes et femmes sont à temps plein, par exemple), persistent les préjugés du sens commun qui traitent les femmes comme une catégorie particulière, tardivement entrée sur le marché officiel du travail[18], et les hommes comme une catégorie de référence, neutre, homogène et « systématiquement » à temps complet (Acker, 1990). Dans cette « logique sociale », erronée mais efficace, le temps partiel se trouve justifié, pour les femmes, par l'argument naturel et biologique selon lequel il correspondrait à un « besoin » chez elles, dès qu'elles se mettent en couple et ont des enfants. *A contrario*, les hommes, membres d'un collectif mixte et apparemment asexué de travailleurs, forment une catégorie quasiment impensable à temps partiel, à tel point qu'on accole rarement aux hommes l'épithète « temps partiel ».

En outre, si le salaire apparaît toujours comme le lieu le plus visible du clivage entre les hommes et les femmes, le *temps de travail*, non seulement de manière objective mais aussi de façon subjective, c'est-à-dire par la perception qu'en ont les acteurs sociaux, est un autre point d'achoppement des inégalités. Le temps constitue ainsi un prétexte pour scinder le monde du travail en deux espaces : l'un légitime, masculin, l'autre fortuit, féminin. Le temps partiel participe donc d'un principe de vision et de division du monde d'autant plus puissant qu'il est mesurable, rationalisable et donc imparable. Or, le temps est une construction sociale (Elias, 1984). Dès lors qu'on comprend que le *temps partiel n'a pas non plus une réalité objective*, mais est au contraire le fruit d'une *construction juridique, politique et sociale* à travers l'histoire du travail, les questions sont multiples : Quels sont les enjeux politiques, économiques et sociaux du temps partiel ? **Pourquoi travailler moins signifierait-il travailler moins bien, démériter en quelque sorte ?** Des discours aux pratiques, comment les représentations sur le travail des femmes s'enracinent-elles ? Se greffent-elles sur certains emplois ou traversent-elles tous les secteurs ? Quelle est la capacité de résistance des travailleurs à temps partiel à l'assignation dans un statut de seconde zone (cf. *infra*, II. 2) ? Comment et pourquoi les femmes intériorisent-elles les représentations dont elles font l'objet quand elles travaillent ? (cf. III.2)

Analyse des débats parlementaires de 1980 : « l'invention » du temps partiel et le temps du mythe (sociogenèse des lois sur l'emploi à temps partiel)

La perspective historique est éclairante, ici comme ailleurs, pour comprendre la réalité du temps partiel, loin, très loin du discours officiel. Avant la loi de 1981, le temps partiel apparaît comme une solution d'appoint, périphérique par rapport aux questions d'emploi et de chômage. En 1970 est votée la loi sur le travail à mi-temps dans la fonction publique. Ce qu'on appelle alors « temps partiel » n'est qu'une clause parmi d'autres qui renvoie à une durée du travail hebdomadaire supérieure au mi-temps. La première loi sur le temps partiel dans le secteur privé constitue une *rupture* en

18 - De récentes études sociohistoriques ont montré que les femmes ont travaillé à toutes les époques. Autrement dit, leur visibilité économique ne correspond pas à la réalité sociale. Sur ce point, cf. en particulier, Louise A. Tilly, Joan Wallach Scott, *Les femmes, le travail, la famille*, Marseille, Rivages, 1987 et Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, Repères, 2000.

matière de politique d'emploi. Elle devient très vite un mode d'*arbitrage* entre *travail des femmes et crise économique*, entre *travail des femmes et politique familiale*. En décembre 1980, à quelques mois des présidentielles, en France, le taux de chômage est très préoccupant ; il s'agit de mettre en place des solutions pour le faire diminuer. Le débat relatif à une loi sur le temps partiel dans le secteur privé voit le jour dans ce contexte.

Les quelques extraits des débats sélectionnés ci-dessous résonnent aujourd'hui comme un coup de semonce visant à « délégitimer » l'emploi féminin. À la suite des analyses socio-historiques de Francine Muel-Dreyfus sur le statut des femmes sous Vichy, l'expression de « *mythe social* » ainsi que celle « *d'éternel féminin* » illustrent avec justesse les représentations sociales relatives à l'emploi féminin qu'on trouve dans ces échanges et débats entre parlementaires. Il s'agit d'un florilège de débats ayant eu lieu à l'Assemblée nationale et au Sénat en décembre 1980. À l'époque, la droite était favorable à la loi sur le temps partiel, tandis que les groupes socialiste et communiste y étaient farouchement opposés. Question d'époque et non de couleur politique car, en 1992, le groupe socialiste se rallie aux arguments des partisans de 1980 et aux propos conservateurs sur le travail des femmes (cf. *infra*, p. 12). En temps de crise, certains travailleurs deviennent moins légitimes que d'autres : les femmes, les jeunes, les plus âgés, les travailleurs immigrés... Par ailleurs, ces propos ne sont pas l'apanage des seuls acteurs politiques. Les mêmes discours traversent les médias, le monde du travail, les salariés. Certaines femmes à temps partiel les reprennent à leur compte, quand bien même ils contredisent leur réalité quotidienne. C'est en cela qu'ils restent significatifs et pertinents. Les *représentations* qu'ils expriment sont comme atemporelles et nous permettent de comprendre ce que recouvre le temps partiel, les idées fausses auxquelles il renvoie depuis près de trente ans.

Les propos qui suivent ouvrent quasiment le débat au Sénat. Après avoir évoqué le temps de travail de manière *neutre* au début de son intervention, en évoquant « les travailleurs à temps partiel », Jean Cherrioux glisse subrepticement vers une *féminisation* des salariés visés : « les femmes à temps partiel ». Il *universalise*, ensuite, très rapidement la catégorie des femmes actives en la *naturalisant* : le singulier « la femme » est à cet égard éclairant.

« (...) De toute évidence, le temps partiel peut apporter des solutions au problème de la ***femme***[19]*, à la fois* ***mère et salariée****. Surtout, il peut permettre à chaque femme de choisir la solution qui, personnellement, lui conviendra le mieux. C'est là (...) ce que l'on appelle la liberté. Or, plus grande est la* ***liberté de la femme****, plus grande est la* ***liberté de la famille*** *»* (Jean Cherrioux, sénateur gaulliste).

« La » femme est, dans son discours : une, indivisible et universelle. Elle est d'emblée placée du côté de la reproduction, donc de la nature. Aucune mention n'est faite des différences entre les femmes en termes de catégories sociales ou ethniques. Encore moins est-il fait référence à l'évolution des trajectoires féminines. Au contraire ici, comme pour les partisans du temps partiel, la femme est renvoyée à son foyer et réduite à son rôle de mère et d'épouse. Le sophisme final (*« plus grande est* ***la liberté de la femme****, plus grande est la* ***liberté de la famille*** *»*) établit une équation rhétorique très significative des positions conservatrices entre la femme et la famille.

Le même sénateur poursuit d'ailleurs :

« Le gouvernement est loin d'avoir mis en œuvre la politique familiale globale qui nous paraît aujourd'hui indispensable pour assurer aux familles la place qui leur revient dans notre pays. En particulier, force est de reconnaître que, tant que les ressources et les ***garanties des mères au foyer*** *resteront ce qu'elles sont, il y aura* ***des femmes qui auront besoin de se maintenir ou de se réinsérer dans la vie active*** *et il y aura aussi, hélas ! des* ***femmes*** *qui seront* ***obligées de travailler pour un salaire d'appoint***[20] (Jean Cherrioux).

L'argument défendu ici est celui d'une compensation face à une politique familiale perçue comme défectueuse et tourne autour du thème du « salaire d'appoint ». Ce dernier constitue un motif récurrent dans le discours des conservateurs. Historiquement, il émane d'économistes (comme Adam Smith) et a été régulièrement repris au sein du mouvement ouvrier tout au long du 19e siècle et jusqu'aux années cinquante. L'expression « salaire d'appoint » a été abrogée en 1975 (cf. *infra*,

19 - NdA : C'est moi qui souligne

20 - Comme le rappelle Laura Lee Downs, « l'expression "salaire d'appoint" fut bannie des négociations salariales dans la métallurgie après 1914 », p. 48 (Downs, 2006, « L'entrée des femmes dans les industries mécaniques sous le sceau de l'inégalité en France et en Grande-Bretagne (1914-1920) », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 15/2006, p. 31-49)

encadré 2). Jean Cherrioux continue cependant de recourir à cette représentation démentie par les faits. Malgré tout, le temps partiel est vu ici comme une manière de pallier l'absence de salaire maternel pour les mères au foyer.

Encadré 2 : « Le poids de l'histoire : le lourd handicap du salaire d'appoint

La relative indifférence au niveau de salaire [des femmes] peut (...) être rapportée à l'histoire de la difficile reconnaissance du travail salarié féminin et à la conception du salaire féminin comme « salaire d'appoint ». (...) Cette faible légitimité du salaire féminin était tout à fait manifeste dans les règles juridiques qui ont longtemps encadré le travail de la femme mariée : les épouses ne disposent librement de leur salaire que depuis 1907 et ce n'est qu'en 1965, avec la réforme des régimes matrimoniaux, que la tutelle maritale sur l'activité professionnelle féminine est levée. Les épouses peuvent dès lors exercer un métier sans l'autorisation de leur mari, passer contrat, et l'égalité des époux dans la contribution aux charges du ménage est affirmée. Pourtant, une mention selon laquelle « les charges du mariage incombent au mari à titre principal (alinéa 2 de l'article 214) a subsisté un temps : signe du statut secondaire accordé au salaire féminin au sein du couple marié, cette mention indiquait la ténacité de l'idée du « salaire d'appoint », étroitement liée à la définition du chef de famille » comme celui survenant aux charges du ménage. Cet alinéa, et avec lui l'ancrage juridique du « salaire d'appoint », a été abrogé en 1975. Le statut dévalorisé du salaire féminin demeure néanmoins toujours prégnant dans les représentations. »

Baudelot, Serre, 2006, Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire », *Travail, Genre et sociétés*, n° 15/2006, p. 128-129.

L'ensemble des sénateurs, qu'ils(elles) soient centristes ou de droite, sont partisans du temps partiel au nom de la politique familiale.

« Je vous avais annoncé, au nom du Gouvernement, une politique familiale globale et vous aviez tous souhaité que cette politique ne soit pas seulement orientée sur les prestations familiales, mais qu'elle le soit aussi sur l'amélioration des conditions de logement et l'aménagement du temps de travail. » (Monique Pelletier, Sénatrice centre droit, en faveur de la loi pour la légalisation de l'avortement).

Cet extrait montre à quel point politique familiale et politique de l'emploi ont partie liée, et combien la seconde peut servir de levier à la première. La réduction du temps de travail est ici pensée spécifiquement au féminin, alors même que la loi est censée être neutre. Si l'on poursuit l'analyse des glissements sémantiques et thématiques, au thème du travail des femmes, succède celui de la politique familiale et celui du salaire d'appoint. L'extrait suivant, issu des débats à l'Assemblée nationale, dévoile le ***véritable motif de la loi sur le temps partiel*** : la lutte contre ***le chômage*** et, derrière lui la ***question de l'immigration*** par le travail dans une période où il est désormais de bon ton de l'endiguer.

« Le chômage frappe d'autant plus chez nous que nous avons accueilli des travailleurs immigrés. D'autres pays ne se sont jamais souciés d'accueillir des travailleurs étrangers qui avaient besoin de travail. La France ne met pas à la porte les travailleurs immigrés. Elle essaie de trouver avec les pays dont ils sont originaires des formules qui permettent leur retour éventuel dans des conditions humanitaires. » (Jean Matteoli, alors Ministre du travail, UDF).

Cet « envers du décor », élaboration de la première loi sur le temps partiel, est comme une petite boutique de mythes sociaux. L'invention de la loi pointe différents aspects de la construction des inégalités, à travers l'institutionnalisation d'un temps de travail construit comme spécifiquement féminin. Ces arguments continuent, aujourd'hui encore, à servir de justification au temps partiel quand ce dernier touche les femmes, y compris quand il est imposé à l'embauche. En résumé :

- Sous couvert de développer un temps féminin harmonieux, on légifère sur autre chose : la politique familiale. Travail et sphère familiale, sphère publique et sphère privée sont étroitement mêlées.
- le travail des femmes n'est jamais définitivement ***légitime*** pour les acteurs sociaux. En temps de crise, l'argument ***de l'armée de réserve*** et celui du ***salaire d'appoint*** ressurgissent.
- Ce travail de délégitimation est d'autant plus évident quand on observe le glissement des termes dans les discours ; d'abord désigné de manière impersonnelle, au masculin pluriel censé neutraliser les catégories de genre (« les travailleurs à temps partiel »), le personnel politique évoque très vite « les femmes », puis « la femme », « les mères », puis « la mère » et, autres indésirables du marché du travail en temps de pénurie d'emploi : les travailleurs immigrés (cf. discours *supra*).

Il conviendrait de retracer l'évolution du personnel et des institutions politiques – ce qui n'est pas le propos ici – pour mieux placer en perspective l'enracinement, la survivance, la résurgence du mythe de l'éternel féminin mis au jour par F. Muel-Dreyfus, et repérable dans tous les débats sur le temps de travail, la politique familiale, les régimes de retraite depuis presque 30 ans.

De 1981 à 1991, les lois et décrets ne cessent de consolider le temps partiel. Les débats parlementaires de 1991 reprennent ces mêmes arguments dans un contexte où la crise de l'emploi s'est aggravée. Mais les arguments de la droite sont cette fois repris par les socialistes, ceux-là mêmes qui s'opposaient au projet de loi de 1981. La loi de 1992, votée sous un gouvernement socialiste, encourage ce mode d'emploi pour lutter contre le chômage en octroyant aux entreprises des exonérations de charges sociales (cf. *supra* I).

Quant aux lois Aubry I et Aubry II de 1998 et 2000, si l'esprit de la loi est censé remédier aux inégalités subies par les salariés à temps partiel, la lettre permet que se perpétuent les inégalités... Le régime d'exonération des cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel est supprimé, mais il demeure en vigueur pour les emplois les moins qualifiés. Or, ces derniers recoupent très souvent les emplois à temps partiel du secteur des services.

En conclusion, cette partie montre que les discours et représentations sociales traduisent des pratiques sociales autant qu'ils les induisent. Le temps partiel, quoi qu'on en dise, reste un temps stigmatisé, dévalorisé qui s'adresse toujours, dans l'imaginaire collectif, avant tout et de manière socialement tolérante, aux femmes. Il conviendra de s'en souvenir dans la réflexion conduite en vue de l'amélioration des conditions et de l'organisation de travail en dernière partie (cf. IV). Intéressons-nous, à présent, aux liens entre temps partiel et organisation du travail et aux effets générés par le temps de travail, sa construction et son usage, sur la place du genre dans les organisations.

La dynamique du temps partiel

Des stratégies organisationnelles sous contraintes

La rencontre de la norme de flexibilité accrue et du besoin des entreprises ou les avantages du temps partiel

On s'est attaché, dans la première partie, à montrer combien, de 1992 à 2000, le dispositif juridique français avait encouragé les entreprises à développer le temps partiel par un allègement d'une partie des charges sociales. Cela leur a permis une économie de coût de la main-d'œuvre et la mise en place d'une flexibilité accrue durant cette période dans tous les secteurs et tous les niveaux hiérarchiques (cf. Gollac, 1996).

Comme le rappellent d'autres auteurs à propos du temps partiel (Bué, Metzger *et al*., 2004 ; Walby, 1998) le temps partiel à l'embauche joue sur la « flexibilité numérique » (plus de salariés embauchés, à moindre coût pour une plus grande rentabilité) et se conjugue à la « flexibilité temporelle » du temps de travail. Dans le contexte d'un besoin accru de flexibilité et de concurrence accentuée, la législation du temps partiel est apparue en réponse aux contraintes de l'organisation du travail, en particulier dans le secteur tertiaire. Dans le secteur industriel, d'autres types de flexibilité ont joué : flexibilité productive avec le développement de la sous-traitance, et flexibilité fonctionnelle par l'encouragement de la polyvalence et du travail en équipes (Bué, Metzger *et al*., 2004, p. 123).

Dans le cas de la grande distribution, la capacité de pouvoir baisser le coût du travail – par l'exonération partielle des charges salariales – tout en augmentant la main-d'œuvre était tout aussi vitale. Aussi importante était la possibilité de pouvoir jouer sur un volant de main-d'œuvre relativement disponible et soumise (par les nécessités de garder son emploi) dans une logique de « juste à temps », à certaines heures de la journée.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le temps partiel, mode d'emploi atypique, ait été utilisé par les entreprises comme un mode de gestion d'emploi à part entière. C'est fortement le cas dans les emplois du secteur du nettoyage/propreté, où les employé(e)s ne sont requis que 3 heures le matin (de 6 h à 9 h), avant l'ouverture des bureaux et trois heures le soir, après la fermeture (de 18 h à 21 h). C'est le cas également du secteur des services d'aide à domicile, qualifié de « gisement d'emplois » par Martine Aubry, ministre du Travail en 1992, et dont les principales créations d'emploi à domicile se sont effectuées à temps partiel.

Encadré 3. Le temps partiel dans le secteur des services à la personne

Le temps de travail représente un angle mort de l'analyse des « professionnels[21] » du secteur des services à la personne. Or, c'est à temps partiel que le secteur de l'aide à domicile a pris son essor dans l'économie formelle depuis le début des années 90. De ce point de vue, l'officialisation de ces métiers n'a rien changé. Le plus souvent, c'est seulement quelques heures par jour ou par semaine que les particuliers ont besoin d'une employée, ou ont les moyens de la rémunérer, et ce, en dépit des mesures de déductions fiscales et d'exonération des charges sociales. Selon une enquête récente, la moyenne du temps de travail est de 70 heures par mois et seulement 5 % des aides à domicile travaillent à temps plein, soit plus de 165 heures par mois [Bressé, 2004]. Les emplois créés à temps plein dans le secteur de l'aide à domicile concernent les emplois les plus qualifiés nécessités par l'organisation du travail dans les associations (mandataires et prestataires) et les instituts de formation. Le temps complet ne touche donc pas la majorité des salariées du secteur.

Les femmes ne forment pas un groupe homogène : genre et stratification sociale

Ce dernier exemple illustre l'analyse de Sylvia Walby : *« Il ne s'agit pas seulement de savoir, écrit-elle, si les femmes sont ou non par nature plus « flexibles » que les hommes et, si elles le sont, de quelle manière, mais plutôt de s'interroger sur les interactions complexes entre groupes particuliers d'hommes et de femmes correspondant à des divisions de classe, d'origine ethnique et d'âge (...).* (Walby, 1998, p. 251). Autrement dit, pour **comprendre l'utilisation des femmes à temps partiel** dans l'organisation du travail et **comment les rapports de genre traversent les rapports de classes**, il importe de faire la **distinction entre femmes**. L'organisation du travail et le développement de la flexibilité de la main-d'œuvre féminine s'illustrent également par la place des femmes dans l'organisation du travail. Comme l'explique S. Walby, ces dernières sont, plus souvent que les hommes, à des postes moins qualifiés et soumises à davantage de flexibilité. Cependant, il existe des différences au sein du groupe des femmes. Quoi de commun entre une femme cadre et sa femme de ménage par exemple ? Dans ce cas, la catégorie sociale joue plus fortement que l'appartenance de genre. Il existe donc un processus de « cumul de handicaps », fortement lisible, par exemple, dans le secteur des services d'aide à la personne ; les aides à domicile y ont une appartenance sociale – et parfois ethnique – très différentes des femmes qui les recrutent dans les familles et les associations. Ainsi, entre une directrice d'association, pouvant être classée « cadre » dans la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE, dont le temps de travail est à temps plein, et une employée à domicile peu diplômée, d'origine étrangère ou antillaise, travaillant à temps partiel, il n'existe pas d'homogénéité en termes de conditions sociales.

L'évolution de l'organisation du travail en fonction des lois sur le travail à temps partiel et la réduction du temps de travail

En l'espace de 30 ans, de 1980 à aujourd'hui, le temps partiel et son organisation sont passés par trois phases[22] du point de vue des entreprises :

- une phase de légalisation (de 1981 au début des années quatre-vingt-dix) ;
- une phase d'encouragement politique (loi du 31 décembre 1992, loi quinquennale du 20 décembre 1993) ;
- une phase sinon de dissuasion, du moins de moindre encouragement (lois du 13 juin 1998, dite Aubry I et du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II).

Les débats sur la réduction collective du temps de travail permettent de faire retour sur le dispositif individuel de réduction du temps de travail. Les lois qui en émanent tentent de corriger les effets défavorables aux salariés en termes de flexibilité temporelle et salariale, sans y parvenir car l'emploi reste la priorité. Ainsi, si les entreprises ne bénéficient plus d'exonération de charges pour un recrutement à temps partiel, elles conservent cet abattement pour les emplois non qualifiés. Or, ces derniers sont souvent inscrits à temps partiel.

21 - Par « professionnels » du secteur, on désigne : les travailleurs sociaux, souvent des travailleuses, les formateurs et formatrices, les responsables d'associations et les décideurs politiques.

22 - Cette périodisation reprend, en la nuançant celle de Bué, Metzger *et al*. (*op. cit.* 2004, p18-19)

Être salarié à temps partiel : soumission, contrainte et résistance

« Travailler à tout prix »

Face à une organisation du travail taylorienne, elle-même contrainte par une course effrénée à toujours plus de rentabilité[23] et astreignante pour les salarié(e)s, la pénurie d'emplois incite ces derniers à accepter le recrutement à temps partiel pour éviter le chômage. **Le temps partiel n'est pas une alternative au temps plein mais à la privation d'emploi**. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 2005, parmi les salariés à temps partiel parce qu'ils et elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein, 36 % souhaitent travailler davantage dans le même poste et 27,3 % recherchent un autre emploi pour y parvenir. Ce phénomène de **sous-emploi** est statistiquement plus développé chez les hommes que chez les femmes (cf. annexe 3). Mais les enquêtes qualitatives montrent que la réalité est plus complexe. Les femmes souhaiteraient travailler davantage si c'était possible, mais elles *intériorisent la contrainte* professionnelle et/ou familiale (cumul des tâches) plus fortement que les hommes. Les enquêtes qualitatives montrent que les salarié-e-s reprennent à leur compte l'ensemble de ces conditions et de ces contraintes (Angeloff, 2000). On observe ainsi un phénomène de *soumission* liée à la fois :

- aux *conditions d'emploi* (acceptation d'un emploi « faute de mieux » dans des univers de plus en plus durs et compétitifs) ;
- aux *contraintes organisationnelles* (travail en flux tendus, roulement de personnel, flexibilités temporelle et géographique accrues, modèle de carrière masculine) ;
- *à l'appartenance à un genre* ainsi qu'à l'identification à une *identité féminine ou masculine*. Appartenant au « groupe des femmes », par leur sexe biologique, les femmes subissent et alimentent des normes et stéréotypes sociaux. Cela est d'autant plus frappant, dans les enquêtes, quand elles ne vivent pas en couple et n'ont pas d'enfants, ou encore quand leur statut matrimonial et maternel vient compliquer un emploi du temps flexible et anarchique. Mais, dans le même temps, la construction de leur identité de femmes se fait parfois au prix de cette intériorisation et de la reproduction des stéréotypes sociaux, même quand ils ne coïncident pas avec leur réel. Ce phénomène est d'autant plus fort parmi les classes populaires où l'identité féminine se constitue principalement autour de l'identité familiale et maternelle (cf. Schwartz, 1990). Chez les hommes, au contraire, l'identité se construit principalement par et autour du travail (ibidem, 1990).

L'aménagement de la contrainte et les conduites d'évitement et de résistance

Parallèlement à l'acceptation et à l'intériorisation des contraintes, ces dernières pèsent et suscitent évitement et résistance active ou passive des salarié(e)s. La soumission des esprits peut entraîner la résistance par la souffrance des corps, comme l'attestent les travaux réalisés en psychodynamique du travail[24]. Les salariés peuvent retourner contre eux les contraintes d'une organisation du travail qui les flexibilisent et les contraint parfois à la limite du supportable : l'autodévalorisation, le mépris de soi, sont des conséquences du stress et de la dépression, la dernière soupape quand la parole est muselée et que l'alternative au temps partiel est la porte.

D'autres fois, la résistance peut prendre un mode plus conscient et « actif » : l'absentéisme, la démotivation ou le désinvestissement au travail, le **turn-over** peuvent s'analyser en ce sens.

Derrière ce processus contraignant à double entrée – les employeurs d'un côté, les salariés, de l'autre – la question de l'articulation des temps se trouve posée à et dans l'organisation du travail.

L'articulation des temps domestique et professionnel

La sociologie du genre a montré à quel point sphère privée – notamment le temps domestique – et monde professionnel – notamment le temps de travail – étaient liés, alors même que la rationalité à l'œuvre dans toute organisation du travail affiche une séparation stricte des espaces sociaux et nie cette continuité des temps. Quels que soient la durée du temps de travail, le niveau de diplôme et la catégorie socioprofessionnelle, existe une inégalité sociale en matière de distribution des temps entre les hommes et les femmes. Les enquêtes françaises et européennes sur l'*Emploi du temps,* conduites depuis le début des années quatre-vingts, corroborent toutes le fait que les hommes et les femmes ont un usage différent et une durée inégale à la fois du temps travaillé et du temps domes-

23 - Gollac M., « Citius, altius, fortius », *Actes de la recherche en science sociales*, septembre 1996, n° 114, p. 54-67

24 - Cf. Marie Grenier-Pezé, 2002, *Le deuxième corps*, La dispute, Paris

tique (De Henau, Puech, 2008). Dans les pratiques sociales, les femmes restent plus grandes consommatrices de temps domestiques (pour la prise en charge des enfants, des parents dépendants, du ménage, etc.). Cela a des effets sur l'organisation du temps de travail des hommes et des femmes en entreprise.

En effet, au travail, aussi bien les femmes que les entreprises « anticipent » cet usage social du temps domestique, différent au sein du couple. Les organisations du travail exigent une disponibilité forte, voire totale dans certains contextes, à laquelle les hommes et les femmes répondent différemment : les hommes par des heures supplémentaires, les femmes, en emportant du travail chez elles quand elles ne font pas le choix du temps partiel (De Henau, Puech, 2008).

Les travaux de Jacqueline Laufer sur les femmes cadres sont également éclairants en la matière : l'arbitrage de ces dernières se fait entre la carrière et le temps qu'elles peuvent y consacrer. Ce temps étant moins « extensible » que pour les hommes, les femmes cadres ont moins accès aux fonctions de pouvoir (cadres à haut potentiel et managers) que leurs collègues masculins[25]. En d'autres termes, le temps de travail est un élément déterminant dans le processus discriminatoire du « plafond de verre », défini comme les obstacles visibles et invisibles qui empêchent les femmes d'accéder au sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).

D'un bout à l'autre de la hiérarchie professionnelle, le temps de travail – et son corollaire, le temps domestique – jouent comme des éléments disqualifiants dans la carrière des femmes. Celles qui ont le plus de chance de combler ce handicap sont celles qui peuvent bénéficier d'une aide dans la prise en charge du travail domestique. Certaines femmes font le choix de la carrière en négligeant leur investissement familial, en retardant leur mise en couple et leur maternité, voire en décidant de ne pas avoir d'enfant. Cette dernière remarque vient souligner les inégalités non seulement entre hommes et femmes mais à l'intérieur du groupe des femmes. Les femmes cadres emploient par exemple des aides à domicile à temps partiel et contribuent ainsi à reproduire et alimenter le processus de discrimination temporelle et sociale des femmes les moins qualifiées.

Conclusion : l'amélioration des conditions de travail des salariés à temps partiel est-elle possible ?

Les différentes parties ont visé à montrer qu'aussi bien les faits (I), que les discours (II) et les pratiques et conditions de travail (III) créaient des obstacles à l'égalité entre les salarié(e)s à temps partiel et les autres. Différences entre les femmes et les hommes, parmi les femmes, entre les groupes sociaux et ethniques. Quelles solutions apporter pour sinon corriger du moins amoindrir ces inégalités et améliorer les conditions de travail à temps partiel ? Ces solutions ne sont concevables que dans une dynamique qui profiterait aussi bien à l'organisation du travail qu'à ses salarié(e)s. Compte tenu des différences d'une organisation du travail à une autre, d'une PME, par exemple, à une PMI, les mesures envisagées à présent sont à comprendre comme des pistes de travail et de réflexion. Dans tous les cas, il s'agit de concevoir l'amélioration des conditions de travail des salarié(e)s à temps partiel comme un dialogue vivant et constructif pour chacun : entre salariés et employeurs mais également entre les salariés d'une même organisation.

Circonscrire les problèmes et les priorités

Du point de vue de l'entreprise et des salariés

Du point de vue de l'entreprise, l'organisation à temps partiel comporte des avantages (en termes de flexibilité) et des inconvénients : démotivation, turn-over, absentéisme, moindre efficacité au travail. Du point de vue des salarié(e)s, les inconvénients majeurs sont : le faible salaire, la flexibilité, mais également l'absence de perspective de carrière pouvant conduire à la démotivation.

Les questions sous-jacentes articulent donc les préoccupations :
- *de l'organisation* : comment rester compétitif en réduisant les inconvénients des salariés (bas salaire, flexibilité) qui sont un avantage pour l'entreprise ? comment fidéliser et motiver des employé(e)s ? Comment améliorer leurs conditions de travail ?

25 - Cf. Laufer J., 1998, « Les femmes cadres entre le pouvoir et le temps ? », in *Revue française des affaires sociales*, n° 3, p. 55-70.

- *des salarié(e)s à temps partiel* : comment sortir de la pauvreté laborieuse ? Comment créer des perspectives sinon de « carrière » proprement dite, du moins d'évolution dans l'entreprise ? Comment améliorer les conditions de travail ?

En premier lieu, l'organisation du travail gagnerait à être plus souple et à diversifier les parcours professionnels de l'ensemble de la main-d'œuvre : les hommes et les femmes, les personnels à temps complet et à temps partiel. La souplesse requise porte sur la prise en compte de « l'articulation de l'activité professionnelle, des temps de formation, des temps personnels et familiaux » (CES, 2008, p. 82). Elle contrevient aux stéréotypes sociaux persistants qui ne peuvent être combattus que par l'information, la rencontre des différents acteurs concernés et le dialogue. Plus pragmatiquement, il est important que les organisations du travail y trouvent un intérêt économique et social au-delà d'une prescription humaniste – souvent utopique – d'aider les salarié(e)s.

Articuler les temps de la vie

Avant d'envisager des solutions concrètes, la totalité de la situation doit être prise en compte : l'activité professionnelle en liaison avec le contexte personnel et familial, la situation des femmes au regard de celle des hommes. Cela requiert une politique d'entreprise qui ne soit plus à courte vue s'agissant des emplois les moins qualifiés et les plus dévalorisés ainsi qu'un investissement sur l'avenir et sur les salariées qui tienne compte de l'articulation des temps professionnels et familiaux des *deux parents et des trajectoires et parcours professionnels de chacun*.

À une échelle plus globale, cela consiste aussi en une politique incitative à double sens pour que d'une part, les femmes ne se retirent pas partiellement ou totalement du marché du travail, et d'autre part, que les pères assument une partie des congés parentaux.

En second lieu, une solution qui s'attache à l'amélioration des conditions d'exercice du temps partiel est à envisager.

Revalorisation des salariés à temps partiel et sensibilisation de l'ensemble des salariés

La revalorisation salariale

Elle semble nécessaire, en termes de solution pragmatique, notamment pour le temps partiel court et pour les salarié(e)s les plus précaires, puisqu'il n'est pas toujours possible d'imposer aux entreprises une augmentation du temps de travail. Cette revalorisation salariale tiendrait compte de l'impossibilité d'effectuer des heures supplémentaires à la demande, de l'absence de prime liée au statut à temps partiel, de la perspective des pensions de retraite. Cette solution est un pari consistant à dire que, puisqu'on ne peut augmenter le temps de travail, il importe d'augmenter le coût du travail à temps partiel. Une indemnité compensatoire en quelque sorte. Pour remédier à la pauvreté des retraites, il pourrait également être envisagé de cotiser sur la base d'un temps plein pour tous les salarié(e)s à temps partiel avec un coût moindre pour les cotisant(e)s.

Un accès prioritaire en cas de création d'emploi à temps plein

Un dispositif devrait permettre de favoriser un accès prioritaire des salarié(e)s concerné(e)s dans le cadre d'une création de poste à temps plein quand ce poste est proche de leur souhait, de leur savoir-faire ou demande peu de formation.

L'observance de garanties minimums en vue de la protection des salarié(e)s

Cela concerne l'organisation du temps de travail ainsi que le respect des conventions collectives et de la loi : respect des délais de prévenance, établissement d'un calendrier prévisionnel sur le mois, garantie d'un horaire contractuel hebdomadaire minimale et plus proche du temps complet. À cet endroit, il importe aussi de prendre en compte les différentes organisations du travail. Certaines ont très peu de marge de manœuvre, d'autres, beaucoup plus. Ces dernières sont souvent celles qui profitent le plus de la main-d'œuvre à temps partiel, au détriment du facteur humain et dans une vue à court terme.

Formation et information

Les différentes analyses convergent sur la nécessité de former et (re)qualifier les salarié(e)s à temps partiel (CES, 2008, p. 94-96) puisqu'une majorité d'entre eux est peu ou non qualifiée et sans diplôme. Des bilans de trajectoires (expression qu'on préfère ici à « bilan de compétences ») sont

indispensables dans le cadre d'une formation ou d'une requalification. Compte tenu de l'isolement dont souffre ce groupe de salarié(e)s, on pourrait envisager un tutorat individualisé au sein de l'entreprise et un suivi sur plusieurs mois, voire plusieurs années, en vue d'une progression au sein de l'organisation ou d'une reconversion professionnelle.

Le problème du temps partiel est qu'il est devenu une forme permanente d'emploi quand la loi le pensait sur un mode provisoire. Il importe donc de mettre en place des dispositifs permettant de « sortir » du temps partiel, surtout quand il a été imposé à l'embauche.

L'organisation du travail et ses nécessaires évolutions : sensibiliser les entreprises, lutter contre les stéréotypes sociaux

Ces différentes solutions nécessitent une sensibilisation à la fois en direction des salarié(e)s et des entreprises. Ces dernières pensent rarement la formation à destination des employé(e)s à temps partiel. Eux-mêmes ne se jugent pas concernés par de tels dispositifs et s'en excluent parfois d'eux-mêmes faute d'information et de confiance en leurs capacités.

D'un point de vue sociologique, la majorité des employé(e)s à temps partiel sont en situation d'anomie. Il importe donc de créer du lien social en mettant en place une meilleure communication et un accompagnement plus personnalisé des salarié(e)s, puisque précisément leur situation les marginalise.

La lutte contre les stéréotypes sociaux est un travail au long court qui passe également par la formation et l'information des responsables de personnels et d'entreprise. Il s'agit de changer le regard sur le travail et les travailleurs en pensant davantage en termes de trajectoires, non pas de temps de travail, mais de temps du travailleur et de la travailleuse.

Il s'agit également de montrer *l'intérêt* qu'aurait l'organisation du travail à modifier son regard et ses pratiques envers les salarié(e)s à temps partiel. En effet, le roulement de personnel a un coût, le moindre investissement au travail, aussi. Penser le temps partiel à la fois comme une catégorie « à part entière », en liaison avec la majorité du personnel à temps plein, et non plus comme « à part », est un préalable qui s'impose dans l'analyse de la situation et du changement à mettre en œuvre.

Bibliographie

- Acker J., 1990, « Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, Vol. 4, nº 2, June, 139-158.
- Acker J., Van Houten D.-R., 1992, « Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations », in A. Mills, P. T. Tancred (dir.), *Gendering organizational analysis*, Sage Publications, p. 15-30.
- Angeloff T., 2008, Emplois de service : nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ? in *Idées. La revue des sciences économiques et sociales*, n° 153 « Travail et genre », sept, p. 20-27.
- Angeloff T., 2005, « Emplois de service », in sous la dir. de Maruani M., *Femmes, sexe, genre, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, p. 281-288.
- Angeloff T., 2001, « L'emploi féminin et le temps de travail : l'exemple du temps partiel », in Guy Groux, *L'Action publique négociée. Approches à partir des 35 heures, France-Europe*, Logiques Politiques, L'Harmattan, Paris, p. 235-248.
- Angeloff T., 2000, *Le temps partiel : un marché de dupes ?* Syros, Paris, 236 pages.
- Angeloff T., 1998, *Hommes et femmes à temps partiel. (Trajectoires comparées des hommes et des femmes travaillant à temps partiel dans les secteurs privé et semi-privé en France), Études et recherches*, n° 142, ISERES, Montreuil, 108 pages.
- Baudelot C., Serre D., 2006, Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire », *Travail, Genre et sociétés, Salaires féminins. Le point et l'appoint*, n° 15/2006, p. 121-138.
- Bresse S., (2004), « Le personnel des services d'aide à domicile en 1999 », *Études et résultats*, n° 297, mars.

- Bué J., Metgzer J.-L., Roux-Rossi D., 2004, *Le temps partiel à l'épreuve des 35 heures*, Cahier Travail et emploi, du travail et de la solidarité, *La Documentation française*.
- Bué J., 2002, « Temps partiels des femmes entre « choix » et contraintes », *Premières Synthèses*, n° 08.2.
- Colin C., 1997, « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? *INSEE Première*, n° 549, octobre.
- Conseil économique et social, 2008, *Les femmes face au travail à temps partiel*, Rapport du Conseil Économique et Social, 128 pages.
- DARES, 2007, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », Premières Synthèses, sept. n° 39.3.
- De Henau J., Puech I, 2008, « Les temps de travail des hommes et des femmes en Europe », in Hirata H., Lombardi M.-R., Maruani M., *Travail et genre. Regards croisés. France, Europe, Amérique latine*, La Découverte, Paris, p. 115-131.
- Downs L.-L., 2006, « L'entrée des femmes dans les industries mécaniques sous le sceau de l'inégalité en France et en Grande-Bretagne (1914-1920) », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 15/2006, p. 31-49.
- Elias N., 1996 (1984), *Du temps*, Fayard.
- European Foundation, 2007 and 2008, *Working Conditions in the European Union: the Gender perspective* (http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm).
- Fagan C. et O'Reilly J., 1998, "Conceptualising Part-Time Work: The Value of an Integrated Comparative Perspective", *Part-Time Prospects: International Comparisons of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim.*, London & New York: Routledge.
- Fasild, 2004, *Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre*, La documentation française.
- Gollac M., « Citius, altius, fortius », *Actes de la recherche en sciences sociales*, septembre 1996, n° 114, pp. 54-67.
- Grenier-Pezé M., 2002, *Le deuxième corps*, La dispute, Paris.
- Guedj F., Vindt G., 1997, *Le temps de travail, une histoire conflictuelle*, Syros, coll. Alternatives économiques.
- Laufer J., 1998, « Les femmes cadres entre le pouvoir et le temps ? », *Revue française des sciences sociales*, n° 3, p. 55-70.
- Laufer J., 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *in Travail et Emploi,* n° 102, avril-juin, p. 31-44.
- Maruani M., 2006, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. Repères.
- Meron M., Silvera R., 2003, « Controverse : Retraites, inégalités en tous genres », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 9/2003 p. 223-254.
- Meron M., Silvera R ., 2004, « Retour sur... Retraites, inégalités en tous genres », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 12/2004, p. 213-224.
- Schwartz O., 1990, *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et Femmes du Nord*, PUF, Paris.
- Silvera R., 2005, « Temps de travail et genre : une relation paradoxale », in sous la dir. de Maruani M., *Femmes, sexe, genre, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, p. 265-272.
- Torns T, 1998, « Chômage et tolérance sociale à l'exclusion », in Maruani (dir), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, MAGE - La Découverte, Paris, p. 213-224.
- Walby S., 1998, « Les figures emblématiques de l'emploi flexible », in Maruani (dir), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, MAGE-La Découverte, Paris, p. 251-261.

Annexes

Annexe 1

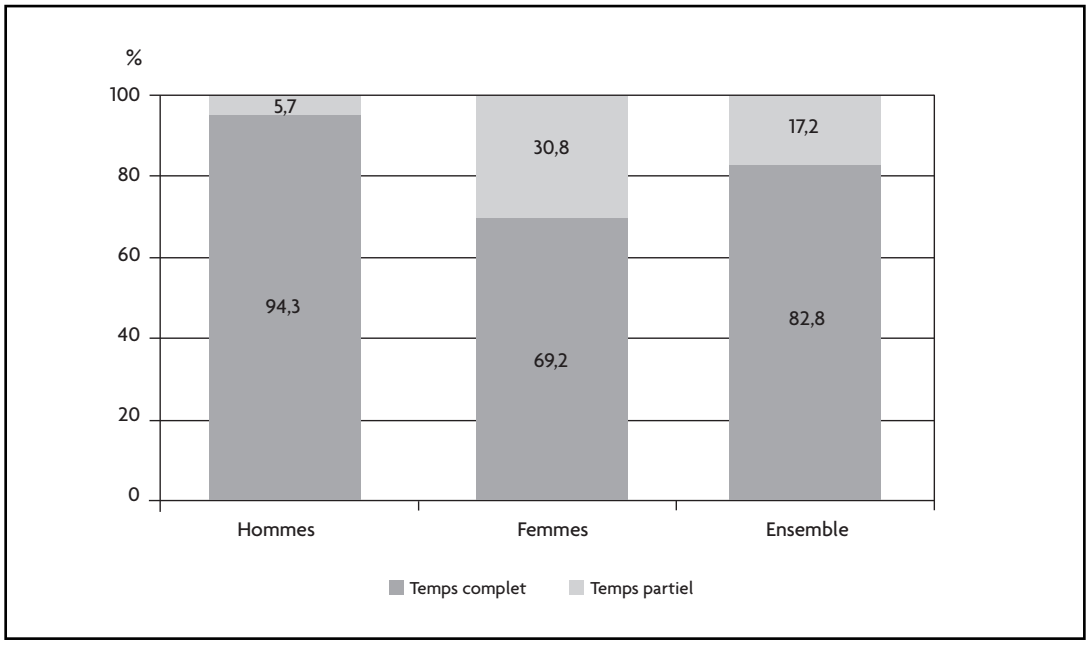
Développement du travail à temps partiel féminin de 1975 à 2008

	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi (en %)
1975	1 340	16,4
1980	1 487	17,2
1985	1 938	21,8
1990	2 220	23,6
1995	2 833	28,9
1997	3 052	30,9
2005	3 526	30,3
2008	4 411	30,2

Source : d'après Maruani, 2003 et INSEE, 2008.

Annexe 2

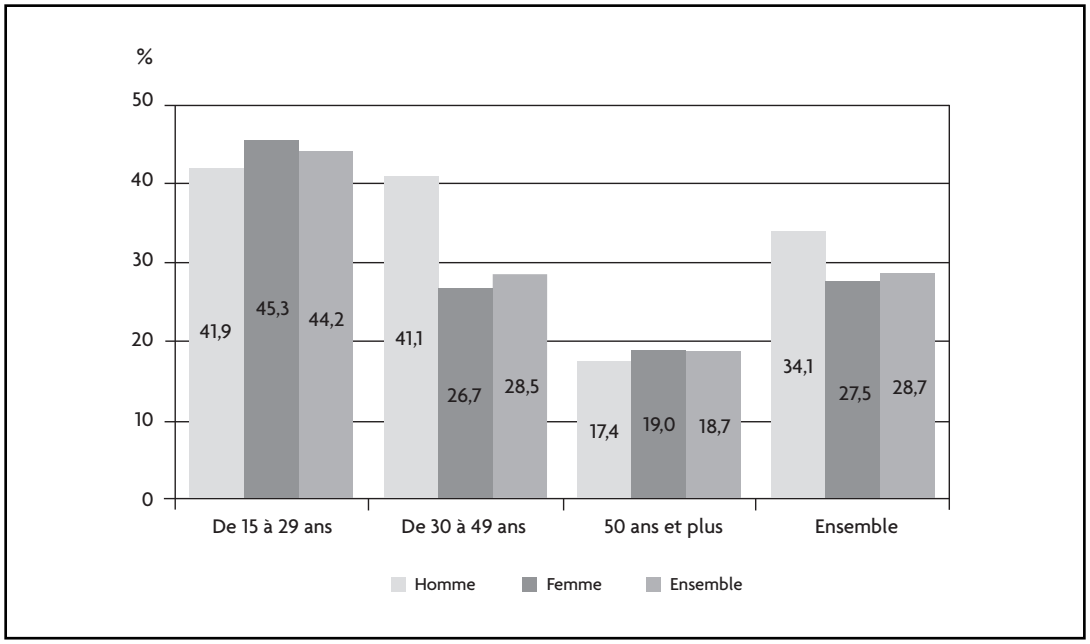
Répartition de la population active occupée en fonction de la durée du travail



Source : enquête emploi 2005, données révisées en fonction des estimations démographiques 2005, in Insee, Travail-Emploi (http://www.insee.fr/fr/fr/themes/document.asp).

Annexe 3

Taux de sous-emploi parmi les salariés à temps partiel



Source : enquête emploi 2005, données révisées en fonction des estimations démographiques 2005, in Insee, Travail-Emploi (http://www.insee.fr/fr/fr/themes/document.asp)

EDITIONS réseau anact

Partie 2

Impact du travail sur le parcours et la santé des femmes et des hommes

EDITIONS réseau anact

6

Quelle intégration de la problématique « Genre et Parcours » dans les réflexions sur les conditions de travail ?

Sophie Bonnot, consultante Emploi et Développement territorial
Renaud Damesin, sociologue, consultant Emploi - Formation - Organisation et Ressources Humaines (Amnyos)*

Résumé

Que sait-on sur les distinctions de parcours de femmes et d'hommes ? Le genre « fait-il » le parcours ? Cette question apparaît aujourd'hui de manière récurrente dans les travaux des sociologues, économistes, ergonomes et chercheurs en gestion qui analysent le fonctionnement « sexué » du marché du travail et des conditions de travail en France.

Les travaux mentionnés permettent de montrer, en premier lieu, que si la relation entre ces deux dimensions « genre » et « parcours » est avérée (ce qui est assez communément constaté), elle est surtout explicable pour partie par les conditions de travail des salarié(e)s. Différents freins apparaissent à la construction des parcours des femmes puis dans la gestion de ces parcours. Le temps de travail et la conciliation des temps travail/hors travail sont ici deux composantes majeures ; elles influent nettement sur l'accès à la formation professionnelle, sur la capacité à développer effectivement et à voir reconnues ses compétences.

En second lieu, les recherches réalisées sur cette question permettent de souligner que la gestion des parcours professionnels met en tension le genre : qu'il s'agisse d'un constat d'échec dans la conciliation des temps de travail dans un établissement, de la possibilité de faire carrière dans une structure ou encore d'une intégration professionnelle à réussir, le genre féminin est en tension en fonction des situations et moments du parcours professionnel. Les questions notamment de mobilités professionnelles apparaissent comme essentielles.

Finalement, si le triptyque « genre/parcours/conditions de travail » n'est que rarement une question centrale des travaux cités, ces derniers réunis nous permettent cependant d'appréhender plus clairement dans quelle mesure l'activité de travail proprement dite est susceptible de générer des parcours professionnels où le genre est un enjeu.

Plan

Introduction : la construction des parcours professionnels, une approche différenciée pour les femmes et les hommes

Les freins à la construction des parcours des femmes
- Différents facteurs conditionnant la possibilité du parcours
- Au-delà des temps d'activité et des temps de vie, la difficulté à reconnaître les compétences mobilisées

Des modalités de gestion des parcours intégrant la dimension du genre
- Des souhaits de mobilité professionnelle différenciés selon le sexe
- La gestion individuelle des parcours : une négociation de l'identité de genre ?

Conclusion : quelles modalités d'action ?
- Parcours professionnels et « flexicurité » : le genre (volontairement ?) oublié
- La qualité d'emploi et de travail : un levier de transformation

Bibliographie

* Amnyos Paris - Amnyos Lyon - Amnyos Aix en Provence - E-mail : info@amnyos.com - Site web : http://www.amnyos.com

Introduction : la construction des parcours professionnels, une approche différenciée pour les femmes et les hommes

Que sait-on sur les distinctions de parcours de femmes et d'hommes ? **Le genre « fait-il » le parcours ? Cette question apparaît aujourd'hui de manière récurrente** dans divers travaux qui analysent le fonctionnement « sexué » du marché du travail et des conditions de travail en France. Elle n'est cependant que rarement une question centrale de ces travaux. Pour autant, différents éléments émergent de manière consensuelle.

Les parcours professionnels des femmes et des hommes se définissent dès l'entrée en formation initiale, suivant des mécanismes d'orientation et de construction sociale de l'appétence pour les métiers.

Le Cereq rappelait récemment, à propos des choix de filières dans l'enseignement supérieur en Europe, que « *la formation différenciée des femmes et des hommes les conduit vers des métiers et des espaces professionnels distincts.* »[1]. Ce constat peut être étendu quel que soit le niveau visé. Ainsi les jeunes filles représentent 77 % des effectifs des CAP et BEP du tertiaire alors que les jeunes hommes représentent 90 % des effectifs des CAP et BEP industriels. Parmi les plus diplômés, tandis qu'un tiers des femmes investissent des études de sciences humaines, lettres et arts, seuls 13 % des hommes sont dans ce cas. Et un tiers des hommes intègrent des filières d'ingénieurs contre seulement 7 % des femmes.

De même, le Conseil économique et social indique dans un récent rapport que l'on compte seulement 29 % de filles parmi les élèves inscrits en classes préparatoires aux grandes écoles, 39 % en instituts universitaires de technologie et 26 % en écoles d'ingénieur[2].

Si les femmes sont ensuite présentes dans tous les secteurs du tissu économique, l'éducation, la santé et le commerce privilégient l'embauche de jeunes diplômées, au contraire de l'industrie. En France, le secteur public emploie 49 % des femmes et 31 % des hommes ayant un emploi.

Le système français de formation initiale, qui donne une place forte au diplôme pour « se placer » sur le marché du travail[3] renforce considérablement ces rapports de « cause à effet » souvent constatés entre parcours de formation sexués et parcours professionnels sexués. À propos des questions de genre qui nous préoccupent ici, il s'agit cependant moins d'un enjeu de niveau que d'un enjeu de sélection. Si le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) souligne « *l'importance des relations entre la formation et l'insécurité professionnelle, ne serait-ce qu'au travers du fait que l'exposition aux risques est d'autant plus forte que la formation initiale est faible* », relevons que les filles réussissent globalement mieux leurs études que les garçons[4]. Elles se retrouvent cependant embauchées dans les secteurs moins porteurs de l'économie sur les fonctions les moins rémunératrices. Nous pouvons donc noter un plus faible « rendement scolaire » des filles par rapport aux garçons.

En outre, la progression des carrières est ensuite différente selon que l'on est hommes ou femmes.

En effet, les femmes rencontrent des obstacles récurrents (« plafond de verre », « plancher collant », déclassement...) ne leur permettant pas de progresser autant et aussi vite que leurs collègues masculins. Les mouvements d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre (« promotion sociale au sein de l'entreprise ») ne sont pas similaires.

Une étude du Cereq[5] souligne ainsi que l'élévation générale du niveau des emplois « *résulte des nombreuses promotions mais est aussi freinée par des déclassements. Parmi les jeunes qui travaillaient en fin de 3e, 5e et 7e années de vie active, 37 % ont changé de niveau d'emploi durant leur parcours. D'un*

1 - Guegnard C., Clamand J., Giret J.-F., Paul J.-J., 2008, « La valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe », *Bref Cereq*, n° 257.

2 - In Conseil économique et social, 2008, *Les femmes à temps partiel*, Avis et rapports du CES, multigr

3 - Van De Velde C., 2008, « Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe », Paris, Presses Universitaires de France, collection "Le Lien social", mars 2008.

4 - Environ 48 % des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 36 % des hommes, 13 % sortent du système scolaire sans aucun diplôme, contre 21 % des hommes.

5 - Cereq 2007 « Génération 1998, 7 ans après - Quelques événements de la vie professionnelle », multigr

côté, 31 % se sont élevés dans l'échelle des niveaux d'emplois, cette proportion étant de 32 % parmi les hommes mais de seulement 28 % pour les femmes. De l'autre, 8 % ont été déclassés, qu'ils soient hommes ou femmes. Les promotions ont lieu principalement en début de parcours puisqu'elles sont deux fois plus fréquentes durant les trois premières années de vie active que par la suite, alors que les déclassements interviennent de façon plus régulière tout au long des sept premières années de vie active. »

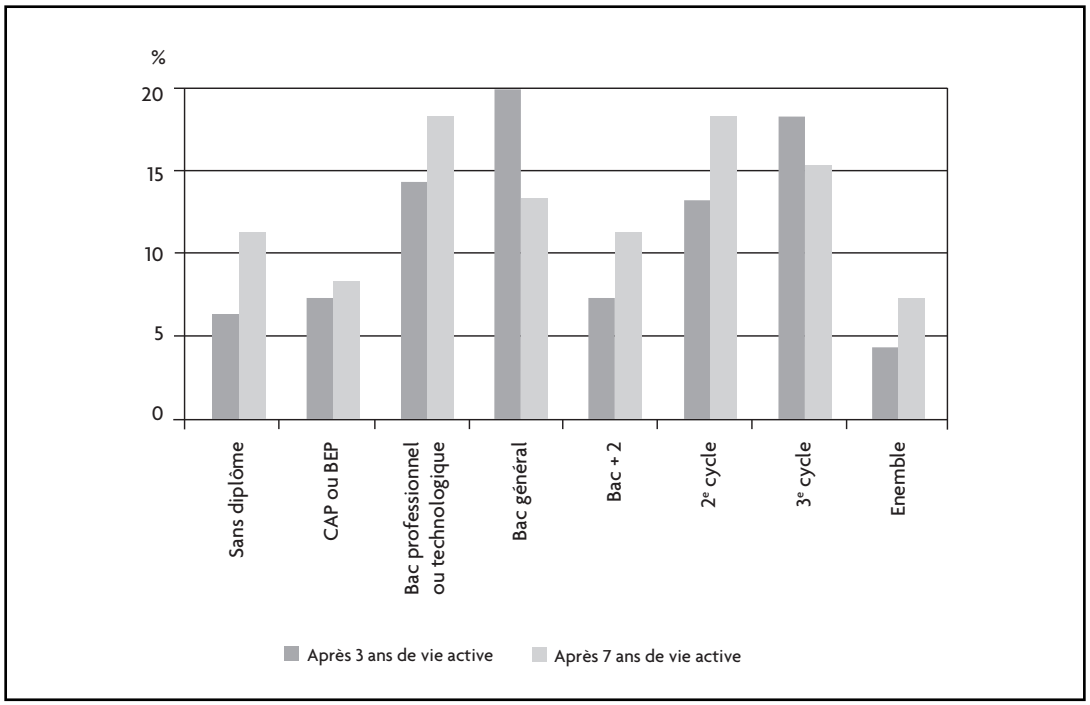
L'étude souligne également que les femmes, débutant leur carrière plus souvent que les hommes sur des postes ouvriers ou employés non qualifiés, restent en proportion plus nombreuses que les hommes sur ces bas niveaux d'emploi.

« *De même, les femmes qui commencent leur parcours professionnel en exerçant une profession intermédiaire ont plus de difficultés à évoluer : seules 12 % sont devenues cadres au bout de sept ans de vie active, contre 23 % de leurs homologues masculins. Le type d'emploi occupé explique en partie ces différences. Elles travaillent en effet plus souvent que les hommes en tant qu'enseignantes ou dans le domaine médico-social et elles ont, de ce fait, des perspectives de promotion plus limitées. Dans l'ensemble, les femmes qui entament leur carrière par une profession intermédiaire connaissent au final plus de déclassements que de promotions. En revanche, lorsqu'elles débutent par un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié, elles sont plus souvent promues et moins souvent déclassées que les hommes.* »

Enfin, il est important de noter que des tendances différenciées s'observent également à propos de l'évolution des rémunérations.

Ainsi, un écart salarial persiste en faveur des hommes et de manière plus marquée au fur et à mesure de l'avancée de la carrière professionnelle (cf. graphique ci-dessous). L'écart de salaires entre les hommes et les femmes se réduit avec le nombre d'années de carrière pour les seuls actifs ayant un niveau baccalauréat et 3e cycle (ces niveaux restant néanmoins plus favorables aux hommes).

Écarts de salaire entre hommes et femmes



Source : Cereq 2007 « Génération 1998, 7 ans après - Quelques événements de la vie professionnelle ».

Cette « pré-structuration » du parcours professionnel selon le genre, dès l'entrée en formation initiale et le début de la vie active, se retrouve donc ensuite dans toutes les composantes du parcours professionnel (temps de travail, accès à la formation continue, gestion de carrières, etc.).

Cette note de synthèse présente les débats récents sur cette thématique. Notons cependant que nous n'avons pas identifié de recherches traitant directement de la problématique « Genre et Parcours » et qui intègrent explicitement les conditions de travail comme variable explicative centrale.

Les recherches mentionnées nous permettent donc de reconstituer un tableau et un ensemble d'hypothèses qui ne sont pas encore pleinement stabilisés pour appréhender dans quelle mesure l'activité de travail proprement dite est susceptible de générer des parcours professionnels spécifiques aux hommes et aux femmes.

Dans un premier temps, nous nous demanderons dans quelle mesure les recherches réalisées ces dernières années sur les questions de genre ou de parcours professionnel montrent que « conditions de travail » et « conditions du parcours professionnel » sont liées, et nous chercherons à identifier les freins à la construction des parcours des femmes. Nous verrons que les temps de travail, la conciliation des temps de vie ou encore la capacité d'accès à la formation professionnelle sont autant d'éléments déterminants du déroulement d'un parcours professionnel favorable.

Dans un second temps, nous analyserons plus particulièrement les questions et enjeux liés à la gestion des parcours professionnels proprement dite. Les travaux récents sur cette thématique montrent que si les femmes ne sont pas moins désireuses d'une mobilité professionnelle que les hommes, cette mobilité se réalise souvent en exposant ou en négociant pour partie son identité de genre.

Enfin, nous aborderons en conclusion les modalités d'action sur les parcours professionnels au travers de deux prismes : la notion de flexisécurité et celle de qualité d'emploi et de travail. Les deux notions permettent d'approcher les spécificités des parcours professionnels et de sécurisation des parcours ; mais la seconde est plus propice à une intervention sur les contenus du travail (axe d'action privilégié de l'ANACT).

Les freins à la construction des parcours des femmes

De l'analyse des travaux des chercheurs réalisés le plus souvent indirectement à propos de la problématique « Genre et Parcours » ressortent deux composantes des conditions de travail qui impactent les conditions des parcours professionnels des femmes aujourd'hui : le travail à temps partiel et l'articulation vie au travail / vie hors travail. Ces deux composantes influent notamment sur un levier fort des parcours professionnels : l'accès à la formation professionnelle.

Différents facteurs conditionnant la possibilité du parcours

Plusieurs facteurs interviennent dans la possibilité de construire son parcours professionnel ; mais ces facteurs sont explicatifs à des degrés variables selon le genre.

Le temps partiel : une adaptation aux contraintes externes, un frein pour la progression des carrières ?

Environ 84 % des salariés à temps partiel sont des femmes[6]. L'enquête Génération 2004 du Cereq souligne par exemple que les CDI à temps partiel concernent deux fois et demi plus les femmes que les hommes et ce, d'autant plus lorsqu'elles sont peu ou pas diplômées. De manière plus générale, si un jeune sur cinq est embauché à temps partiel pour son premier emploi, ce temps partiel concerne plus du tiers des premiers emplois dans les activités de services aux particuliers et dans l'éducation, secteurs fortement féminisés, et un peu plus du quart dans le commerce où les jeunes femmes sont deux fois plus souvent à temps partiel que les jeunes hommes.

Les écarts se constatent d'autant plus pour les bas niveaux de qualification (en deçà du baccalauréat) et se réduisent au-delà. Par ailleurs, les jeunes issus des spécialités tertiaires (majoritairement des femmes), travaillent davantage à temps partiel, ceci quel que soit leur niveau de formation.

La présence du temps partiel est donc une caractéristique des conditions de travail des femmes (par rapport aux conditions de travail des hommes) dès l'accès aux premiers emplois et l'amorce du parcours professionnel. Cette différentiation se retrouve en moyenne sur l'ensemble de la population active observée.

6 - Cf. Bref Cereq n° 257, op. cit. : « *les femmes se distinguent une nouvelle fois. Au moment de l'enquête, les emplois à durée déterminée touchent 22 % des femmes et 17 % des hommes au niveau européen. Au-delà de cette tendance commune à l'ensemble des quinze pays européens, des spécificités nationales ressortent. Par exemple, l'emploi temporaire féminin est nettement plus fort dans les pays de l'Europe du Sud, notamment en Espagne, que dans ceux de l'Europe du Nord, où la réglementation et le jeu des acteurs sociaux permettent de limiter un tel usage.* ».

Travail à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2005 (en %)

Secteur d'activité	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de salariés à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	31,3	7,7	14,1	59,9
Industrie	17,5	1,9	6,3	78,6
Construction	37,0	2,3	5,5	61,3
Tertiaire	33,0	7,7	21,7	84,2
Ensemble	31,4	5,8	17,9	83,2

Source : CES, 2007, Les femmes face au travail à temps partiel, Documentation Française.

Marion Leturcq et Marie Wierink indiquent d'ailleurs dans leurs travaux[7] que « *le temps de travail est un paramètre déterminant de la qualité des conditions de travail et de la conciliation.* » Plus loin, elles expliquent en particulier que « *si l'on peut discuter du caractère choisi ou contraint de cette plus faible activité des mères de famille nombreuse, on peut néanmoins s'accorder sur le constat qu'elle produit à terme des difficultés de réinsertion sur le marché du travail et qu'elle contribue aux inégalités de revenus et de retraites entre les hommes et les femmes.* »

Le temps partiel apparaît pour les femmes surtout comme une variable d'ajustement pour mieux articuler les temps de vie et ceci, en adéquation avec les contraintes de leur emploi. Dans l'enquête « Familles et Employeurs », le « travail à temps réduit » pour raisons familiales apparaît globalement plus accessible aux femmes qu'aux hommes travaillant à temps complet et rend plus difficile l'accès aux promotions professionnelles, aux augmentations salariales, etc. Nous pouvons donc formuler l'hypothèse selon laquelle le temps partiel a un impact négatif sur le déroulement de carrière des femmes, qu'elles soient ou non mères de famille nombreuse, leur permettant d'accéder moins facilement aux promotions, restreignant l'accès aux formations et réduisant de manière générale le niveau de revenus et de retraites des femmes, sensiblement plus faible que celui des hommes.

Un impact de la maternité sur les parcours professionnels des femmes

Pour l'équipe de recherche de l'Université libre de Bruxelles[8], l'impact de la maternité sur le taux d'emploi est en France le plus faible d'Europe, avec la Grèce. En effet, la France bénéficie à la fois d'un taux de fécondité plus important que la plupart des autres pays européens et d'une forte activité des femmes. Cependant, « *les femmes françaises sont davantage pénalisées sur le marché du travail. Cette situation peut s'expliquer par les congés parentaux qui sont relativement longs, biaisés selon le genre et rémunérés faiblement, ce qui implique un retrait du marché du travail des mères et plus particulièrement des mères moins instruites (elles ont toutefois tendance à retourner sur le marché du travail lorsque leurs enfants sont plus âgés).* »

Les travaux de Marion Leturcq et Marie Wierink[9] soulignent de la même façon « *qu'en France, en 2005, plus de 80 % des femmes avec un ou deux enfants d'au moins 3 ans sont actives : maternité et activité font bon ménage.* » Elles ajoutent toutefois que ce chiffre décroît pour les mères ayant 3 enfants ou plus et pour celles qui ont au moins un enfant de moins de 3 ans.

Les auteures pointent les dispositifs comme le congé parental ou le complément de libre choix d'activité (CLCA) comme contribuant au choix des femmes d'interrompre leur activité. Pour les femmes qui restent en emploi, un tiers disent que leur activité a été modifiée par la naissance (contre moins d'un quart pour les hommes).

7 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé Ariane et Solaz Anne.

8 - Working paper, De Henau J., Maron L., D. Meulders and S. O'dorchai, « Travail et maternité en Europe, conditions de travail et politiques publiques. ».

9 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé A. et Solaz A.

Pour Zsuzsanna Stefan-Makay[10], le choix du mode de garde est décisif – pour les femmes en particulier – dans la conciliation des temps de vie et dans la construction et gestion des parcours professionnels. « *La diversité des modes de garde, l'offre d'un mode de garde qui correspond aux attentes de la famille et qui se trouve à proximité du domicile ou du lieu de travail, son coût et sa flexibilité sont autant d'éléments qui sont susceptibles de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle des femmes après une naissance, que cette poursuite soit décidée pour des raisons professionnelles, financières ou personnelles.* »

Les travaux de Céline Marc et Hélène Jazdela ont permis de montrer que le marché du travail des mères en France est ici dual. Certaines, bien intégrées sur le marché du travail, réalisent une double journée de travail : professionnelle et familiale. Aidées par les systèmes incitatifs (d'autant plus intéressants que les revenus sont élevés), elles peuvent faire garder leurs enfants. Les femmes qui sont dans une situation de travail plus précaire sont plus enclines à cesser leur activité professionnelle pour élever leurs enfants[11].

La maternité semble également jouer à la défaveur des femmes dans le déroulement de leur parcours. Dans une récente enquête CSA (février 2009) commandée par la HALDE, 46 % des répondants pensent qu'être une femme enceinte constitue un inconvénient pour l'évolution d'une carrière professionnelle et pour 36 % d'entre eux, il en est de même pour les femmes ayant des enfants. En outre, 46 % des répondants pensent qu'être une femme sans enfant constitue un avantage pour l'évolution d'une carrière professionnelle.

Ce sondage souligne également que 34 % des femmes actives et retraitées ont le sentiment d'avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail au moins dans une des situations évoquées (embauche, au quotidien, dans l'accès à la formation, etc.) parce qu'elles sont des femmes. Ce taux monte à 36 % pour les femmes enceintes. Ce sentiment est souvent plus fort pour les catégories socioprofessionnelles « Ouvriers » et « Employés ». Notons que selon cette même enquête, 36 % des répondants issus de catégories socioprofessionnelles « cadres, professions libérales et professions intermédiaires » et 26 % des répondants des catégories socioprofessionnelles « Ouvriers et Employés » ont été interrogés lors de leur entretien d'embauche sur leurs projets parentaux. De même, respectivement 10 % et 18 % des femmes issues de ces mêmes catégories socioprofessionnelles se sont vu confier des dossiers à moindre responsabilité à leur retour de congé maternité tandis que 6 % et 19 % de ces répondantes se sont vu imposer un changement de poste.

Ariane Pailhé et Anne Solaz ont montré dans une étude (2006) que les mères réduisent leur activité vingt fois plus que les pères après une naissance. « *Les taux d'activité des femmes sont sensibles à leur situation familiale, ceux des hommes beaucoup moins*[12]. » Les transitions après une naissance peuvent être variées : « *changements de statut, de temps de travail, de type d'horaires ou encore d'intensité de travail.* » L'enquête « Familles et Employeurs » montre cependant que pour 45 % des naissances, celles-ci ne donnent lieu à aucun changement, ni du père ni de la mère et que les conséquences des naissances sur la division du travail s'accroissent avec le nombre de naissances.

Ainsi « *au fil des naissances, les femmes s'investissent de plus en plus dans la sphère domestique, les hommes dans l'emploi* ». Cette répartition peut avoir des conséquences négatives quant aux parcours professionnels des femmes.

L'articulation des temps de vie, un point essentiel dans la mise en place des parcours

Plus globalement, la question des temps de vie mérite d'être formulée au regard des différentes composantes de la flexibilité de la relation d'emploi (statutaire, salariale, et horaire). Toutes ces composantes sont susceptibles d'être défavorables aux femmes lorsqu'il s'agit de mobiliser des ressources permettant l'évolution de leurs conditions de travail (initiative de formation, acceptation de promotions...). Notamment, l'imprévisibilité des horaires et les horaires longs (plus de 40 heures hebdomadaires) rendent difficile la conciliation entre temps de vie domestiques et temps de formation

10 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé A. et Solaz A.

11 - Marc C. et Jazdela H., 2006, « Articuler travail et famille en France et en Suède », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi.

12 - Chardon O. et Daguet F., « *Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 : l'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants* », INSEE Première n° 1171, 2008.

approfondis (particulièrement pour les ménages bi-actifs ou monoparentaux)[13]. D'autant plus que les femmes continuent de porter l'essentiel de la charge du travail domestique et des soins aux enfants.[14]

Évolution des temps sociaux quotidiens en France (1986/1999) selon le sexe

Évolution des temps sociaux quotidiens en France	Femmes		Hommes	
	1986	1999	1986	1999
Temps physiologique	11 h 40	11 h 48	11 h 28	11 h 32
Travail, études, formation	3 h 16	3 h 27	5 h 47	5 h 30
Temps domestique	5 h 07	4 h 36	2 h 07	2 h 13
dont : ménage, courses	*3 h 50*	*3 h 40*	*1 h 11*	*1 h 15*
Soins aux enfants	*0 h 42*	*0 h 38*	*0 h 10*	*0 h 11*
Jardinage, bricolage	*0 h 15*	*0 h 18*	*0 h 47*	*0 h 47*
Temps libre	3 h 13	3 h 31	3 h 53	4 h 09
Trajet	0 h 44	0 h 28	0 h 45	0 h 36
Ensemble	**24 h**	**24 h**	**24 h**	**24 h**

Source : INSEE, enquêtes emploi du temps 1986 et 1999.

Champ : individus âgés de 15 à 60 ans, hors étudiants et retraités [issu des travaux de Claude Martin].

Dans l'enquête « Familles et Employeurs »[15], différents travaux montrent que lorsque les entreprises traitent différemment la question des aménagements d'horaires entre les femmes et les hommes, que ce soit sur l'acceptation du temps partiel, l'aménagement d'horaires ou l'absence dans le cadre d'imprévus liés aux enfants, ce traitement se fait toujours en faveur des femmes. La tolérance vis-à-vis des mères semble plus grande que vis-à-vis des pères, et les hommes saisissent moins les opportunités de par leur sentiment, plus fréquent que les femmes, d'être mal vus par les autres salariés et en particulier par leurs collègues hommes. En revanche, plus que le statut d'être parent, les facteurs les plus déterminants – du côté de l'employeur – pour accorder un aménagement des horaires sont le secteur d'activité, le fait d'occuper un poste à responsabilité et le mode de détermination des horaires.

Les données de l'enquête « Formation continue 2000 » du Cereq permettent de montrer que les arbitrages entre les différents temps sociaux se font souvent au détriment du temps de formation. Le taux d'accès à la formation continue des femmes salariées est proche de celui des hommes, puisque 36 % des femmes y ont eu accès contre 35,6 % des hommes. Cependant, de très fortes disparités demeurent : notamment pour les personnes exerçant leur emploi à temps partiel (ce qui recouvre une part de la population féminine plus importante que celle des hommes) et pour les femmes ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. De la même façon, les mères de famille les moins qualifiées rencontrent des difficultés d'accès à la formation liés partiellement à son financement (revenus insuffisants) mais aussi à l'organisation du travail et à l'articulation des temps de vie.

Pour réduire les inégalités d'accès à la formation entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les femmes peu qualifiées et les autres femmes, le Cereq souligne ici l'intérêt d'une réflexion plus globale sur la formation continue dans son rapport à tous les temps (temps de travail effectif, temps de transport, temps domestique, temps libre…).

13 - Cf. à ces sujets par exemple les travaux de Claude Martin, 2007, « Évolution de la vie de famille et du marché du travail : un défi pour l'articulation vie familiale / vie professionnelle », http://www.gatine.org/equal/colloque/pdf/Claude_Martin.pdf, et de Jean-Yves Boulin, 2008, « Sécuriser les parcours professionnels à travers une régulation des temps sur l'ensemble de la vie », *Colloque Quelle qualité de vie en Europe pour la décénie 2010*, Université Paris IX Dauphine, http://www.slideshare.net/Anact/5-boulin-presentation

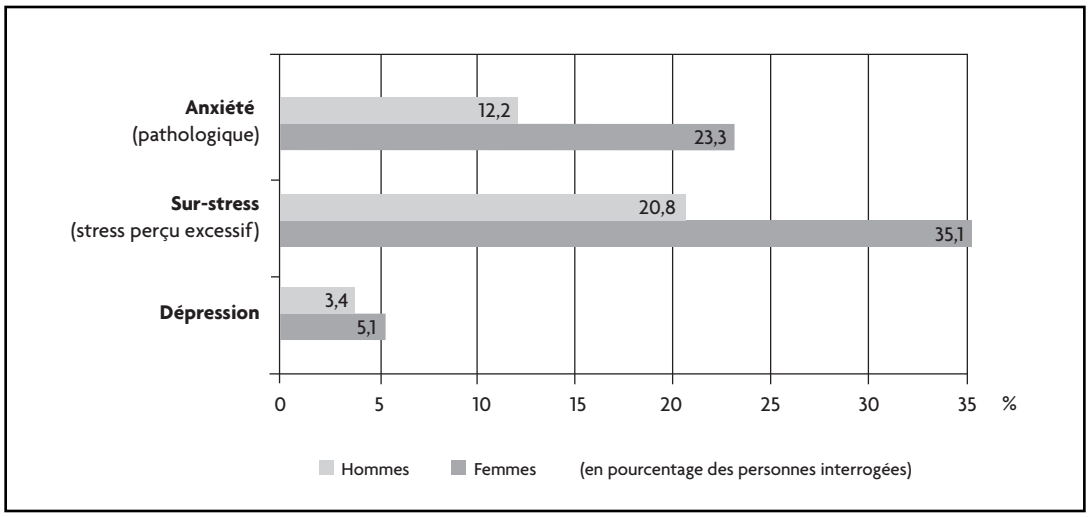
14 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhe Ariane et Solaz Anne.

15 - In *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte, 2009, sous la direction de Pailhé A. et Solaz A.

Une exposition à des emplois stressants plus forte pour les femmes

Enfin, relevons que les femmes sont en moyenne davantage exposées à un stress au travail que les hommes. Dans son enquête 2004, l'IFAS – Institut français d'action sur le stress – soulignait la plus grande vulnérabilité des non-cadres (non-managers) et des femmes face au stress, en particulier dans les postes les moins qualifiés.

Le stress au travail des non-cadres



Étude conduite de septembre 2002 à août 2003 sur 11 852 personnes. Les résultats ont été pondérés pour équilibrer le poids de chaque entreprise.

Source : extrait de l'étude IFAS publiée dans *Enjeux Les Échos* de janvier 2004, p. 70.

De même, l'enquête SUMER 2003 conduite dans le cadre du programme « Santé mentale observatoire travail Rhône-Alpes » Centre (Samotrace), développé par le Département santé et travail de l'Institut de veille sanitaire (InVS), montre que pour l'ensemble des phénomènes de mal-être au travail, les femmes sont plus sensibles que leurs homologues masculins. En effet, « l*a prévalence du mal-être est de 24 % chez les hommes et 37 % chez les femmes, les catégories des employés et des professions intermédiaires étant les plus touchées*[16]*. (…) La tension au travail concerne 35 % des hommes et 41 % des femmes avec des différences d'exposition selon la catégorie professionnelle et le secteur d'activité* ».

Nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle les conditions psychiques de travail difficiles ont un effet sur le parcours professionnel des actifs concernés. C'est ce que suggère Céline Marc dans son étude[17] portant sur les déterminants professionnels et familiaux des transitions d'activité.

Elle souligne notamment que les mauvaises conditions de travail et, plus globalement la mauvaise qualité d'emploi, sont un déterminant fort de transitions professionnelles d'une situation de travail à temps complet et stable vers une situation de temps partiel, de chômage ou d'inactivité, « *l'influence des variables familiales et des contraintes d'aménagement d'horaires*[18] *étant plus marquée pour les femmes* ».

En s'interrogeant sur les conditions concrètes de réalisation de l'activité et leur impact sur la situation d'emploi, ou bien en identifiant les liens situation d'emploi / situation familiale, les travaux cités ci-dessus nous permettent d'apporter de premiers éclairages sur les tensions entre conditions de travail et conditions des parcours professionnels.

16 - « Certains secteurs d'activité présentent des prévalences supérieures à la moyenne : activités financières, administration publique, production et distribution d'électricité-gaz et d'eau. Les problèmes d'alcool sont essentiellement masculins (10,4 % d'hommes versus 2,3 % des femmes). Chez les hommes, il n'y a pas de différence de prévalence selon la catégorie socioprofessionnelle ; en revanche certains secteurs semblent plus touchés (activités financières, services collectifs, sociaux et personnels et administration publique). », ibid.

17 - Marc C., 2006, « *Les déterminants professionnels et familiaux : une analyse des transitions d'activité* », Centre d'Études pour l'Emploi, n° 74, novembre 2006.

18 - Ces situations sont classiquement identifiées comme génératrices de stress au travail

Au-delà des temps d'activité et des temps de vie, la difficulté à reconnaître les compétences mobilisées

Différentes études qualitatives, complétant ce premier panorama, permettent de constater que **les conditions de travail dans des métiers féminisés et pour lesquels les représentations liées au genre sont fortes, freinent la reconnaissance des compétences et sont *in fine* susceptibles de freiner également les parcours professionnels des femmes**.

Plusieurs recherches menées dans le secteur de la grande distribution mettent par exemple en évidence le fait que les contrats de travail courts (18-22 h) sont imposés aux femmes en situation d'emploi bassement qualifié (caissière, par exemple), en même temps qu'il leur demeure possible d'accéder à des heures supplémentaires[19]. La faiblesse des temps initiaux, et conséquemment du niveau de rémunération initiale, incite à l'acceptation de ces heures supplémentaires mises à disposition par l'employeur en fonction des variations quotidiennes de l'activité. Dans ce contexte, les horaires deviennent « *imprévisibles, extensibles et décalés* »[20], ils nécessitent une mobilisation qui n'est pas compatible avec une conciliation des temps de vie que pourrait induire l'entrée en temps partiel. « *Pour garder leur emploi, pour tenter de gagner un peu plus en fin de mois, les caissières acceptent ces horaires déstructurés et déstructurants.* »[21].

La construction de parcours professionnels est ici d'autant plus difficile que l'activité n'est en elle-même pas valorisable ex-post : « *Certaines activités ne correspondent pas à une quelconque certification existante* », rappellent Marie-Christine Bureau, Marie-Christine Combes et Solveig Grimault.

Par exemple « *les hôtesses de caisse, chez Auchan, ne peuvent prétendre à aucune VAE. On voit bien que la position consistant à dire que cette situation signifie simplement que ces personnels ne sont pas qualifiés, n'est pas tout à fait tenable. Les employés de libre service ont eu droit à un CQP, pas les caissières. Il y a derrière ces processus des représentations sociales qui s'attachent manifestement à d'autres éléments qu'au contenu du travail* »[22].

Dans la branche de l'aide à domicile, l'emploi à temps plein n'est pas non plus la norme[23]. L'entrée en emploi des salariées d'associations prestataires de services se réalise souvent à temps partiel. Viennent ensuite s'agréger à ce temps partiel des temps complémentaires via le système « mandataire » voire en « emploi direct ». Ghislaine Doniol-Shaw, Emmanuelle Lada et Annie Dussuet soulignent dans une recherche récente que **la consolidation des temps de travail, pour se rapprocher du temps plein, devient une des finalités du parcours professionnel**[24]. Les chercheures constatent que les salariées employées par des associations accèdent plus facilement à des temps complets lorsque les temps longs d'intervention sont privilégiés. La prégnance des temps courts d'intervention et la fragmentation de ces temps rendent cependant difficile l'accès rapide au temps plein dans la mesure où chaque créneau horaire correspond à un besoin et une intervention spécifiques. L'interruption de l'intervention ne peut que rarement s'enchaîner par une nouvelle intervention au même créneau horaire.

Au-delà des contraintes d'organisation du travail, les conditions de réalisation du travail pèsent également sur l'activité des femmes intervenant à domicile. Les contraintes sont ici de deux ordres : physiques et relationnelles.

Les premières sont, pour partie, communes à tous types d'emploi d'aide ou de soin aux personnes dépendantes dans le secteur sanitaire et médico-social : « *les aider à sortir de leur baignoire, à se*

19 - Maruani M. et Nicole C., 1989 ; Angeloff T. (2000), « Le temps partiel, un marché de dupes ? », éd. Syros ; Alonzo P., (1998), « Le rapport au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution : des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et Emploi* n° 76.

20 - Maruani M., 2003 « Les *working poor* », version française : « Travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ? », *Droit social*, n° 7/8, juillet-août.

21 - Maruani M., 2003, *ibid*

22 - Bureau M.-C., Combes M.-C., et Solveig Grimault, 2007, « Usage collectif et exercices du droit individuel à la VAE », *La Revue de l'IRES*, n° 3.

23 - Sur les conditions de travail dans ce secteur d'activité, cf. Avril C., 2006, « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement Social*, n° 216, juillet-septembre. Cf. également pour le secteur sanitaire et médico-social plus généralement Peneff J., L'hôpital en urgence. Étude par observation participante, Paris, Métailié, 1992, Cloutier E., David H., Teiger C., « Agir sur les conditions de travail des auxiliaires de vie : croiser les approches », Travail et emploi, n° 94, avril 2003.

24 - Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., 2007, Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion, Rapport LATTS, novembre, multigr.

lever d'un fauteuil ou encore à marcher »[25]. La levée de poids est également contraignante[26]. D'autres contraintes physiques sont spécifiques à l'intervention à domicile : « *porter les courses, en particulier les packs d'eau, transporter l'aspirateur d'une pièce à l'autre voire d'un étage à l'autre, transporter le linge pour l'étendre, sortir les poubelles, pousser le lit ou une commode pour balayer derrière. [Les intervenantes] se penchent ou se mettent à genou pour nettoyer les cuvettes des WC, laver du linge, à la main dans une baignoire ou bien encore, (...) pour mettre ses bas de contention à une personne âgée. Les postures fatigantes sont liées tout autant à la nature des tâches matérielles à effectuer qu'au sous-équipement domestique des personnes âgées [par exemple l'absence de machine à laver]* »[27]... Ces tâches sont récurrentes et souvent prises en charge par une même personne intervenante à domicile.

Les contraintes relationnelles sont également pour partie spécifiques à l'intervention à domicile : l'engagement sur un temps mesuré d'intervention de ménage ou de soin n'est pas tout le travail attendu par les personnes dépendantes ou leurs familles. « *L'ensemble du travail ménager est en effet réalisé en présence des personnes âgées, sous leur regard et dans leur espace privé (...) les aides à domicile ont pour fonction explicite de soutenir moralement les personnes âgées* »[28].

Sur la durée, la confrontation à ces conditions de travail difficiles s'accompagne d'un développement de compétences spécifiques, en situation : les intervenantes « *acquièrent au fil de l'expérience des techniques pour faire recouvrer aux personnes âgées certaines facultés ; les mettre en œuvre leur permet tout autant de rompre la monotonie au travail que de se prouver à elles-mêmes qu'elles ont un rôle social* ».

Les contraintes ainsi mieux appréhendées, mieux gérées en situation peuvent devenir sources de « *satisfaction au travail* »[29].

Les compétences (notamment relationnelles) développées ne sont cependant pas directement reconnues par la Branche. Dans un contexte de professionnalisation de la fonction « Gestion des ressources humaines » dans les associations de l'Aide à domicile[30], les promotions sociales restent aujourd'hui principalement ouvertes par l'accès à un diplôme. Les salariées non diplômées ayant au moins trois années d'exercice professionnel dans ce domaine d'activité peuvent bénéficier de la VAE, mais celles qui disposent d'un très faible capital scolaire accèdent difficilement à ces dispositifs.

Les exemples ici relevés soulignent que si **les contingences de l'activité (le flux de clients dans un supermarché, les besoins des personnes aidées) et l'organisation du travail qui en découle sont *a priori* défavorables à la construction de parcours**, ils ne constituent pas à eux seuls tous les freins à la construction de ces parcours. La reconnaissance des qualités du travail réalisé, des compétences mobilisées sont également déterminantes. Lorsque sont exercées une activité et des compétences peu reconnues, les changements de statuts d'emploi, de publics servis voire parfois d'employeurs (mobilité horizontale) sont alors plus fréquents que la construction d'une véritable carrière (mobilité verticale).

Cette mobilité horizontale est cependant bien un « parcours » au sens où elle permet de modifier son environnement de travail et d'anticiper ou d'éviter l'aggravation des difficultés physiques ressenties dans l'exercice de la précédente activité.

Dans un autre secteur fortement féminisé enquêté[31], le secteur bancaire, les femmes « *mettent plus de temps pour arriver à des positions d'encadrement équivalentes à celles de leurs collègues masculins. Ainsi, l'avancement des carrières féminines est en moyenne, plus lent et moins linéaire que celui*

25 - Avril C., 2006, op. cit.

26 - Les associations du domicile mettent en place des modules de formation spécifiques sur la « manipulation » des personnes dépendantes et les postures professionnelles de bases nécessaires pour limiter les TMS. Jean Peneff estime que les agents travaillant dans les services de gériatrie d'hôpitaux portent deux fois plus de charges qu'en moyenne dans les autres services (soit 2 000 kg contre 1 000 kg en moyenne). Jean Peneff, 1992, op. cit.

27 - Avril C., 2006, op. cit.

28 - Avril C., 2006, op. cit.

29 - Avril C., 2006, op. cit.

30 - Les efforts réalisés ces dernières années par les réseaux d'aide à domicile sont importants pour professionnaliser la GRH dans les associations et introduire la notion de « compétence » dans les pratiques. Mais la convention collective nationale reste le référentiel principal de gestion de l'emploi dans ces structures, et le diplôme demeure un signal majeur sur les marchés interne et externe du travail pour la promotion et la mobilité professionnelle.

31 - Metso M., 2006, Planches collantes et plafonds de verre : les trajectoires professionnelles et familiales des cadres bancaires en France et en Finlande.

des hommes et les trajectoires féminines s'arrêtent également à des niveaux hiérarchiques plus bas. ». Les femmes doivent faire face à des difficultés limitant l'avancée de leur carrière. Si les hommes bénéficient d'un effet de cooptation, les femmes, elles, évoluent de poste de manière « moins naturelle ». L'auteure souligne, par exemple, que les avancements des carrières féminines se font souvent aux moments des restructurations internes (c'est-à-dire au moment du départ du supérieur hiérarchique – souvent masculin – et de son remplacement « de droit » par une femme qui était jusque-là la numéro 2). L'auteure insiste sur le fait que les logiques sexuées d'évolution des carrières sont, en France, renforcées par le fait que les règles de gestion des ressources humaines dans les entreprises sont souvent « opaques, implicites et inconnues des salariés ».

En outre, les parcours des cadres ne prennent pas le même chemin selon le genre. Les hommes évoluent davantage vers les services commerciaux tandis que les femmes évoluent plutôt vers les services administratifs. Cette différence a des conséquences sur la rémunération des cadres et sur leur reconnaissance au sein de la structure employeur.

À la lecture de ces différents travaux quantitatifs ou qualitatifs, une interrogation se pose : comment les bifurcations de trajectoires professionnelles des hommes et des femmes se construisent-elles concrètement et quels en sont les principaux déterminants ? La seconde partie de cette note de synthèse apporte quelques éléments de réponse en partant de recherches récentes proches de ces sujets.

Des modalités de gestion des parcours intégrant la dimension du genre

Des souhaits de mobilité professionnelle différenciés selon le sexe

Une récente étude de l'INSEE réalisée en Nord – Pas-de-Calais à propos des changements de métiers montrait que si les femmes semblent globalement moins enclines à changer de métiers, elles le sont en fait tout autant à métier initial équivalent. Ce sont les salariés exerçant des métiers de services qui sont les moins sujets à mobilité professionnelle vers d'autres métiers : les professions d'infirmier, de sage-femme, de caissière-vendeuse, d'agent d'entretien, de cuisinière et employée de l'hôtellerie-restauration, d'employée et technicienne de la banque, métiers où le taux de femmes est important[32]. Et relevons qu'une partie au moins de ces métiers est caractérisée par des conditions de travail difficiles.

Dans ce contexte, il est important d'analyser plus finement les conditions et motivations de construction des parcours professionnels. Le questionnement peut être ici approfondi par deux illustrations :

- l'une portant sur les modalités de gestion d'un parcours perçues comme une réussite puis comme un échec (C1) ;
- l'autre portant sur les stratégies mobilisées et les difficultés rencontrées lorsqu'il s'agit d'investir un métier auquel le genre ne « pré-destinait » pas (Partie C2).

La mobilité professionnelle comme modalité de gestion d'un échec : l'exemple des infirmières

Dans la Branche Aide à domicile, nous l'avons vu plus haut, les conditions de travail sont peu favorables aux salariées intervenant auprès de personnes dépendantes. Dans ce cadre, **la formation qualifiante et la VAE sont des modalités de progression qui ne sont pas toujours encouragées par les associations, notamment parce qu'elles pèsent sur l'économie des structures[33], mais également parce qu'elles sont une opportunité pour s'extraire des conditions de travail atypiques** : l'accès au diplôme facilite en effet la mobilité professionnelle vers les établissements (maisons de retraites, centres hospitaliers...) ou bien permet (beaucoup plus rarement) d'envisager à terme d'investir des fonctions de gestion de l'activité. Les cas de mobilité verticale de salariées non qualifiées à l'embauche demeurent très peu fréquents. Ghislaine Doniol-Shaw, Emmanuelle Lada et Annie Dussuet remarquent également que ce sont principalement des hommes qui ont été rencontrés en haut de la pyramide de ces associations (postes de direction)[34]. **Dans ce cadre, les intervenantes qui sou-**

32 - INSEE Nord – Pas-de-Calais, 2008, « Les changements de métiers entre 2003 et 2004 », *Pages de profils*, mars, n° 38

33 - L'accès au diplôme permet de « monter » dans les différents échelons de la hiérarchie. Il permet de prétendre à un niveau de rémunération supérieur.

34 - Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., 2007, op. cit.

haitent stabiliser leur rythme de travail poursuivent leur activité professionnelle en établissement (hospitalier ou médico-social) **où elles s'exposent à d'autres formes de contraintes au travail :** à l'arythmie des interventions du domicile succèdent des interventions de très courte durée auprès des patients dans un cadre de travail également très contraignant du point de vue de l'organisation et des rapports hiérarchiques.

En établissement hospitalier également, l'analyse des conditions de travail des infirmiers et des parcours possibles/réalisés permet d'approfondir les questions et enjeux soulevés jusqu'à présent[35].

Les travaux menés par Pascale Molinier[36], partant de l'hypothèse selon laquelle « *la confrontation avec la souffrance d'autrui était la source d'une souffrance spécifique, la compassion (souffrir avec)* » retracent différents moments du parcours infirmier.

L'attention pour autrui, l'égale humeur toute la journée, la gentillesse, sont peu présentes chez les élèves lorsque commence leur professionnalisation. Les premières expériences du travail sont celles du dégoût, de la peur, de l'évitement des malades. La compassion est ici « secondaire à l'expérience du travail » : il s'agit d'« *un processus psychique déclenché par l'obligation faite de se confronter aux malades en même temps qu'on n'en a pas envie.* ». La compassion, étayée par un collectif soudé, n'est pas construite ni conçue comme une valeur spécifiquement féminine. Elle est ce qui permet de bien faire son travail, et de « tenir » face aux conditions de réalisation du travail. Cette stratégie collective de défense n'est parfois plus efficace. L'auteure constate ainsi que des cadres infirmiers demandent leur mutation ou démissionnent lorsqu'elles ne parviennent pas à gérer les situations de surmenages auxquelles elles sont confrontées. Mais ces départs interviennent souvent après une phase identifiée d'activisme, où il s'agit de « *ne pas compter ses heures* », de « *se donner intégralement* »... Cet activisme est « *exploité par l'organisation du travail* », mais il n'est pas spécifiquement reconnu, ni récompensé. De plus cet activisme n'est pas « socialisé », au sens où il n'est que rarement le produit d'une stratégie collective.

L'échec (épuisement professionnel, constat d'une impossible conciliation entre investissement au travail et vie personnelle et familiale réussie), est donc perçu et ressenti comme personnel.

« *Lorsque les cadre infirmiers de notre enquête ne parvenaient pas à « concilier » leur rôle maternel et conjugal avec leur travail, ce qui, au vu des contraintes de l'organisation du travail, pouvait paraître à nous chercheurs comme une mission impossible, ce n'est pourtant pas l'organisation du travail qu'elles remettaient en question, mais elles-mêmes (ou celles qui n'y parvenaient pas). C'était « de leur faute », elles auraient eu tort de vouloir faire carrière.* »[37].

L'auteure relève ainsi que l'échec de conciliation entre temps de vie au travail et temps personnel n'est pas socialisé. Il est perçu comme une responsabilité individuelle qui met en cause directement le « désir » de carrière.

La gestion individuelle des parcours : une négociation de l'identité de genre ?

L'ouvrage collectif « L'inversion du genre » conduit par Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat et Alain Vilbrod, s'intéresse aux situations d'emploi des hommes dans les professions féminines et des femmes dans les professions masculines. Les auteurs montrent que la question d'inversion du genre se pose dès l'orientation dans les filières de formation. Les garçons qui s'orientent vers une filière féminine le font souvent « par défaut », suite à des échecs scolaires et un peu par hasard, alors que les filles qui s'engagent dans des filières masculines le font souvent par vocation. Pourtant, les filles sont jugées « pas à leur place », tandis que les garçons sont valorisés.

De même, l'ouvrage montre que « *les femmes exerçant un métier masculin se heurtent toujours au plafond de verre et ne dépassent que rarement les 10 à 20 % des effectifs. Les hommes en situation d'inversion connaissent une ascension plus rapidement que les femmes.*

35 - Soulignons en premier lieu que si les effectifs infirmiers sont fortement féminisés (en 2004, les femmes représentaient 87 % de ces effectifs), les hommes représentaient 47 % des effectifs en psychiatrie, 27 % en anesthésie, 1 % en puériculture. L'espace professionnel est donc marqué par une division sexuelle du travail interne. Métier essentiellement prescrit par des hommes (médecin ou administrateur des établissements qui les emploient), la hiérarchie propre au métier est cependant globalement tenue par les femmes. Sabine Bessière, 2005, « La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage », *Revue Française des Affaires sociales*, n° 1.

36 - Ces travaux sont recensés et présentés dans son ouvrage : Molinier P., 2006, *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Éd. Payot Coll. Petite Bibliothèque.

37 - Molinier P., 2006, ibid

[...] Tandis que les femmes dans les professions masculines sont dévalorisées, les hommes dans les professions féminines sont avantagés : plus grande disponibilité que les consœurs et valorisation de leur genre masculin et des compétences qu'il est censé garantir (technicité, force physique...). »

Une mobilité de genre : l'exemple des femmes policiers

Suivant ces mêmes perspectives d'analyse dans un secteur en particulier, le récent ouvrage de Geneviève Pruvost[38] montre que nombre d'éléments d'indifférenciation contenus dans le système d'organisation du travail de la Police nationale contribuent à intégrer les femmes dans ce métier dit masculin. Ainsi, la division du travail est-elle fondée sur le principe du respect de la **hiérarchie**. De plus, **l'ancienneté** joue une place importante dans la distribution des rôles en situation de travail (par exemple, dans le cadre d'interventions sur un terrain d'opérations).

Certes, dans l'exercice de leur activité, les femmes observées adoptent, spontanément ou non, une position privilégiée pour gérer des situations délicates ou complexes concernant des femmes, des enfants. Elles sont mises au second plan des interventions dangereuses (qui sont rares). Mais l'auteure constate également que, face au « sale boulot », au danger que recouvre la gestion de certaines situations, l'action partagée contre « la pratique de choses interdites dans toutes les couches de la société » construit le sentiment d'appartenance à une même « communauté » ou « maison » quel que soit le sexe.

Ce contexte *a priori* favorable à l'intégration des femmes s'accompagne cependant de la persistance du « modèle viril » comme modèle de référence d'exercice du métier.

Certes, ce modèle est en lui-même une stratégie collective de défense qui permet notamment de réguler la peur. Cette virilité « compétence professionnelle » est construite dès la formation. Les femmes policières interrogées n'hésitent pas à stigmatiser ceux des policiers, quel que soit leur sexe, qui ne démontrent pas leur force, leur courage. Ensuite, les vêtements, les coiffures, l'indication d'une bonne santé, d'une forme physique, d'une pratique sportive contribuent à entretenir l'image d'un corps disposé à travailler dans ce métier. Les contraintes horaires sont également intégrées, naturalisées : certaines femmes commandants et commissaires interrogées soulignant que les intérêts du service doivent devancer les intérêts familiaux d'un fonctionnaire de police.

Pour expliquer comment l'intégration aux équipes policières et la réalisation d'un parcours professionnel se concrétisent suivant cette « mobilité de genre » (ou cette « virilité alternée »), Geneviève Pruvost constate en premier lieu la distance vis-à-vis de l'espace familial d'origine (permis par la réussite du concours) autorisant des transformations physiques et de présentation de soi loin du regard des proches. De plus, la singularité des rythmes de travail (travail de nuit, horaires atypiques), permet aux femmes de se tenir à distance également des modèles de féminités au profit de modèles fondés sur les codes de la profession.

La référence forte au professionnalisme, la valorisation même de la virilité ne suffisent cependant pas à effacer les stéréotypes sur les différences entre les sexes au sein même des équipes policières qui ont fait l'objet de l'enquête. Mais ce constat n'est pas pour l'auteur de nature à mettre en cause la tendance observée.

Les travaux évoqués ci-dessus permettent de relever que les parcours professionnels des femmes ne se défont pas des questions de construction du genre quelles que soient les stratégies collectives ou individuelles mobilisées : dans le cas des infirmières, le rôle de la compassion est central pour souder le groupe autour d'une valeur professionnelle cohérente, permettant de réguler les tensions que fait peser l'organisation du travail sur les qualités du travail. Mais la conciliation travail / hors travail échappe à ces régulations collectives, et l'échec d'une telle conciliation est aussi celui de leur capacité à être femmes et actives. Il est d'autant plus fortement ressenti lorsque les infirmières ont cherché à faire carrière et ont surinvesti la sphère professionnelle.

Contre-exemple apparent, les femmes policiers s'engagent dans un « modèle viril » à certains moments de leur carrière (formation, intégration, accès à des postes de responsabilité). Mais, comme dans le cas précédent, la prégnance du genre est latente. Les conditions et les situations de travail les poussent alternativement au déni de féminité ou bien à son utilisation.

38 - Pruvost G., 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme

Conclusion : quelles modalités d'action ?

L'ensemble des travaux ici réunis permettent donc de dégager quelques lignes de force à propos des relations entre genre et parcours.

En premier lieu, **la relation entre ces deux dimensions est avérée (ce qui est assez communément constaté), mais elle est surtout expliquée pour partie par les conditions de travail des salariées**. Le temps de travail, la conciliation des temps travail / hors travail sont ici deux composantes majeures. Elles influent nettement sur l'accès à la formation professionnelle, sur la capacité à développer effectivement et à voir reconnues ses compétences.

En second lieu, la gestion des parcours professionnels met en tension le genre : qu'il s'agisse d'un constat d'échec dans la conciliation des temps de travail dans un établissement, de la possibilité de faire carrière dans une structure associative, d'une intégration professionnelle à réussir… **le genre féminin est en tension en fonction des situations et moments du parcours professionnel**. Nous pouvons nous interroger dans quelle mesure les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent-ils s'emparer de ces problématiques ?

Nous abordons ici en guide d'ouverture sur cette thématique, la notion de flexisécurité et celle de qualité d'emploi et de travail. Les deux notions permettent d'approcher les spécificités des parcours professionnels et de sécurisation des parcours ; mais la seconde est plus propice à une intervention sur les contenus du travail (axe d'action privilégié du Réseau ANACT).

Parcours professionnels et « flexicurité » : le genre (volontairement ?) oublié

Si les tensions sont fortes et observables entre questions de genre et questions de parcours professionnel, et si, comme le montrent directement ou indirectement les recherches précitées depuis le début de cette note de lecture, les conditions de travail pèsent sur cette tension. Rares sont cependant les recherches permettant d'identifier ces trois dimensions réunies. Ce constat réalisé à propos de l'analyse des trajectoires individuelles peut l'être également à propos de l'analyse des actions en faveur de la sécurisation des parcours professionnels.

La notion de flexisécurité, issue des débats sur la transférabilité du modèle danois en France, mêlant la flexibilité (notamment dans l'organisation du travail ou le fonctionnement concret de la mobilité professionnelle) et la sécurité les marchés du travail (interne et externe), a été récemment au cœur des débats sur l'évolution de l'action publique en faveur du développement de l'emploi en France et en Europe. Néanmoins, relève Rachel Silvera, **peu des travaux qui lui sont consacrés intègrent ici directement la question du genre**[39].

Pour aller plus loin, Anne Eidoux et Marie-Thérèse Letablier ont pointé la menace de voir émerger, par le biais de la fléxicurité, de nouvelles formes et de nouveaux risques de discrimination à l'égard des femmes. Elles font part de leur inquiétude quant à la mise en avant de la conciliation des temps de vie pour les femmes qui, si elle demeure une question essentielle, n'est pas l'unique interrogation et ne devrait en aucun cas être réservée aux femmes.

Anne Eidoux et Marie-Thérèse Letablier concluent donc par le fait que : « *Dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, ce ne sont pas tant la flexibilité de l'emploi et les congés parentaux qu'il s'agit de promouvoir, mais des dispositifs qui relèvent de l'État social et accroissent les possibilités de choix et de retour à l'emploi : le développement d'un service public de la petite enfance, d'une politique active de formation et d'emploi, et d'une politique sociale et fiscale qui ne pénalise pas l'emploi des femmes*. »[40]

---

39 - Silvera R., « Controverse "Flexicurité et genre, un angle mort ?", Revue *Travail, Genre et Société* n° 19-2008 : *il est « rarement question des parcours encore discontinus des femmes, de leur présence massive dans le temps partiel - parfois appelé à devenir l'un des outils de la flexicurité - des conséquences de l'évolution du contrat de travail du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes… de même, la vision du modèle social danois, cité par tous ces chercheurs français, dans sa présentation à la française, occulte le rôle central de l'égalité entre les femmes et les hommes ou vante les mérites d'un congé parental enfin "partagé" (sur le papier !)* ».

40 - Eidoux A. et Letablier M.-T., 2008, « Sécurisation des parcours professionnels et genre : l'écueil de la reproduction des inégalités sexuées » ; *Travail, Genre et Société* n° 19-2008. Cf. également les travaux de Marc C. et Jazdela H., 2006 « Articuler travail et famille en France et en Suède », Connaissance de l'emploi, Centre d'études de l'emploi. Ces deux auteurs soulignent que le passage à temps partiel ou le retrait de l'emploi engendrent des ruptures dans les parcours sur lesquelles il est ensuite difficile de revenir.

Ces différents auteurs insistent sur le fait qu'il faut approfondir encore la réflexion en y intégrant pleinement une approche de gender mainstreaming, afin de ne pas créer de difficultés supplémentaires à la situation actuelle des femmes sur le marché du travail.

La qualité d'emploi et de travail : un levier de transformation

Dans ce contexte, un enjeu fort consiste à prendre au sérieux ces points de tension et à considérer la qualité de l'emploi et du travail comme une variable garante de la réussite d'un parcours professionnel.

Nous entendons ici par qualité d'emploi et de travail tout à la fois **le contenu du travail** (*job* ou *work tasks*), **la qualification** (*skill development*), **la formation, les statuts d'emploi** (*contractual statuses*), **et l'articulation de l'emploi et de la vie familiale**[41]**. Les difficultés de construction des parcours pour les femmes ne trouveront pas de solution cohérente dans l'inflexion ou l'action sur une seule de ces variables. Mais chacune indépendamment des autres est en mesure de contribuer à une meilleure sécurisation des parcours**.

Parce qu'elle recouvre une approche et une démarche systémique, la notion de qualité d'emploi et de travail permet d'acter qu'il est certes important de questionner les dispositifs de politique publique et leur réel caractère incitatif en matière d'accès à l'emploi et à des parcours professionnel intéressant pour les femmes, mais qu'il est en même temps tout aussi nécessaire, et donc urgent, d'intervenir au plus près des situations de travail : là où se joue la définition du contenu des tâches, là où se négocient concrètement les qualifications, là où est rendu possible (par une organisation du travail adaptée) l'accès à la formation et au développement des compétences[42].

Bibliographie

- Alonzo P., (1998), « Le rapport au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution : des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et Emploi* n° 76.
- ANACT 2008 « Les parcours professionnels », *Note de synthèse*, février 2008.
- Angeloff T., 2000, « Le temps partiel, un marché de dupes ? », Paris, Éditions Syros.
- Avril C., 2006, « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées : contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement Social*, n° 216, juillet-septembre.
- Barbier J.-C., 2009, « Les Européens au travail », *La vie des idées*, janvier, http://www.laviedesidees.fr/Les-Europeens-au-travail.html?decoupe_recherche=barbier
- Bessière S., 2005, « La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage », *Revue Française des Affaires sociales*, n° 1.
- Boulin J.-Y., 2008, « Sécuriser les parcours professionnels à travers une régulation des temps sur l'ensemble de la vie », *Colloque Quelle qualité de vie en Europe pour la décennie 2010*, Université Paris IX Dauphine, http://www.slideshare.net/Anact/5-boulin-presentation
- Bureau M.-C., Combes M.-C., et Grimault Solveig, 2007, « Usage collectif et exercices du droit individuel à la VAE », *La Revue de l'IRES*, n° 3.
- CEREQ, 2007, « Génération 1998, 7 ans après – Quelques événements de la vie professionnelle », multigr.

41 - Nous empruntons cette définition à Gallie D. (dir.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2007, reprise in Barbier J.-C., 2009, « Les Européens au travail », La vie des idées, janvier, http://www.laviedesidees.fr/Les-Europeens-au-travail.html?decoupe_recherche=barbier

42 - Notons que la notion de qualité du travail et de l'emploi s'est retrouvée mobilisée dans l'Agenda social européen. Cf. par exemple le Sommet de Laecken (2001), les réflexions de la Commission européenne et les travaux de la Fondation de Dublin au début des années 2000.

- Chardon O. et Daguet F., « Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 : l'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », INSEE Première n° 1171, 2008.
- Cloutier E., David H., Teiger C., « Agir sur les conditions de travail des auxiliaires de vie : croiser les approches », *Travail et emploi*, n° 94, avril 2003.
- Conseil économique et social, 2008, *Les femmes à temps partiel*, Avis et rapports du CES, multigr.
- De Henau J., Maron L., Meulders D. and O'Dorchai S., « *Travail et maternité en Europe, conditions de travail et politiques publiques*. » Working paper Département d'économie appliquée de l'Université libre de Bruxelles, 2007.
- Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., 2007, *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion*, Rapport LATTS, novembre, multigr.
- Eidoux A. et Letablier M.-T., 2008, « Sécurisation des parcours professionnels et genre : l'écueil de la reproduction des inégalités sexuées » ; *Travail, Genre et Société* n° 19-2008.
- Gallie D. (dir.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2007.
- Guegnard C., Clamand J., Giret J.-F., Paul J.-J., 2008, « La valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe », *Bref Cereq*, n° 257.
- Guicharg-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., 2008, « L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement. », Revue pluridisciplinaire en science de l'homme et de la société, n° 7, décembre 2008.
- HALDE, CSA, « Grossesse, maternité et discriminations au travail », février 2009.
- INSEE Nord – Pas-de-Calais, 2008, « Les changements de métiers entre 2003 et 2004 », *Pages de profils*, mars, n° 38.
- Marc C., 2006, « Les déterminants professionnels et familiaux : une analyse des transitions d'activité », Centre d'Études pour l'Emploi, n° 74, novembre 2006.
- Marc C . et Jazdela H., 2006 « Articuler travail et famille en France et en Suède », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi.
- Martin C., 2007, « Évolution de la vie de famille et du marché du travail : un défi pour l'articulation vie familiale/vie professionnelle », http://www.gatine.org/equal/colloque/pdf/Claude_Martin.pdf
- Maruani M., 2003, « Les working poor, version française travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ? », *Droit social*, n° 7/8, juillet-août.
- Metso M., 2006, *Planches collantes et plafonds de verre : les trajectoires professionnelles et familiales des cadres bancaires en France et en Finlande*, Colloque CLERSE *Travail-Emploi-Formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ?*
- Molinier P., 2006, *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Éd. Payot Coll. Petite Bibliothèque.
- Pailhé A. et Solaz A. (sous la direction de), 2009, *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Institut national d'études démographiques, Éd. La Découverte.
- Peneff J., 1992, L'hôpital en urgence. Étude par observation participante, Paris, Métailié.
- Pruvost G., 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences.
- Silvera R., « *Controverse "Flexicurité et genre, un angle mort ?* », Revue *Travail, Genre et Société* n° 19-2008.
- Van De Velde C., 2008, « *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe* », Paris, Presses Universitaires de France, collection "Le Lien social", mars 2008.

EDITIONS réseau anact

7

Genre, âges et conditions de travail - zoom sur les seniors

Nicole Raoult et Marie-Dominique de Suremain,
expertes, consultantes (MATURESCENCE)*

Résumé

Les principes du fonctionnement en réseau de l'ANACT et des ARACT s'inscrivent dans le cadre d'une mission d'intérêt général pour que l'amélioration des conditions de travail contribue à la qualité de vie au travail **des femmes et des hommes, à tous les âges**.

La prise en compte du **genre** dans les diagnostics, interventions d'amélioration des conditions de travail des entreprises, notamment dans les secondes parties de carrière et au regard de l'emploi des seniors, a été très peu abordée. Or l'arrivée aujourd'hui à 50 ans et plus des femmes issues du *baby boom* est un moment stratégique pour observer la suite des mutations portées par la génération dont la partie féminine a accédé massivement au marché du travail : les différences de métiers, de déroulement de carrière, les conditions de travail, l'impact éventuel des politiques d'égalité professionnelle, de conciliation des temps de vie, les perspectives différentielles de prolongement de leur vie active, et de retraite. On s'attachera à mettre en lumière l'information quantitative et qualitative disponible et les représentations qui s'attachent aux questions d'âge et de genre.

Or on constate que quand les données sont traitées au regard de l'âge, elles ne sont pas traitées systématiquement du point de vue du genre, et réciproquement. On trouve le plus souvent des informations traitées en parallèle, les chiffres étant présentés successivement sans croisement des données (Annexe I). Quant aux évolutions législatives ou aux concertations entre partenaires sociaux, elles se font également en parallèle sur l'une ou l'autre perspective, avec peu ou pas de connexions. Ce constat obéit probablement à des raisons différentes sur le genre ou sur l'âge. La question du vieillissement est une question plus récente que celle du genre, bien que les inégalités entre les conditions d'emploi et de travail des femmes restent encore sous-étudiées ou insuffisamment prises en compte à l'ombre du « modèle masculin » qui reste le paradigme des études générales. Il existe donc moins de travaux sur le croisement âge/genre que sur d'autres thématiques.

De plus, la question du vieillissement est abordée comme une question relative (à quel âge est-on considéré comme vieux aujourd'hui ?) et même transversale à tous les âges : on vieillit « bien », donc « moins » en fonction de la qualité des conditions de travail, de santé, des parcours et des conditions de vie en général, plus ou moins bonnes objectivement, mais aussi plus ou moins satisfaisantes. On pourrait dire qu'il s'agit d'une « double transversalité » qui exige du temps et un investissement supplémentaire dans les études et les analyses.

Il serait donc méthodologiquement logique d'aborder la question du vieillissement et de la comparaison entre les hommes et les femmes, une fois établi l'état des lieux des connaissances sur le croisement par le genre des questions de santé, conditions de travail, risques, mixité des filières et métiers, satisfaction, etc., abordés par les autres contributions à ce séminaire.

Maturescence se propose de contribuer à construire un bilan de l'état de la recherche sur ces thématiques, d'avancer dans ce nécessaire croisement et d'identifier ce que l'on sait et ce que l'on ne sait pas. Après avoir parcouru de nombreux documents à la recherche d'apports conceptuels ou de données susceptibles d'alimenter ce croisement, on a constaté que faire un bilan systématique requiert un temps plus important que le cadre de la présente note. En effet, l'information est assez dispersée : on trouve des passages isolés concernant le genre en balayant les études à portée générale sur l'âge et des paragraphes sur les seniors ou des comparaisons par âge en balayant les études sur le genre. Les informations existent dans les bases de données et les enquêtes nationales, mais elles ne

* MATURESCENCE : 23 rue Jean Bleuzen - 92170 Vanvres - Tél. : 01 40 95 18 03 - wwwmaturescence.com

sont pas souvent exploitées. Peu de travaux ont été dédiés de façon centrale à ce croisement. C'est donc un des résultats de la synthèse présentée.

■ La première partie « **État des lieux** » répondra ainsi au cheminement suivant :

On revisitera le cadre, les chiffres qui sont publiés dans les enquêtes nationales. Ensuite on présentera quelques travaux qui ont croisé l'âge et le genre de façon centrale ou du moins explicite. On en présentera les principaux apports. Puis, à partir du champ des recherches sur le vieillissement, on relèvera des travaux qui ont introduit des questions sur le genre, en tenant compte du fait que la situation des seniors sera abordée au regard du parcours des individus ou des cohortes. Les conditions de travail des seniors sont le résultat des choix, orientations, conditions de travail, aléas et ruptures qui se sont accumulés au fil du temps. On partira alors des grandes lignes conceptuelles sur le vieillissement physiologique et le vieillissement dû à l'usure professionnelle, et en particulier des travaux qui ont montré la spécificité des conditions de travail des femmes par rapport au modèle « général », qui est surtout un modèle basé sur le travail masculin. On prendra aussi en compte les résultats d'études plus générales sur genre et travail, à partir de l'hypothèse que les multiples inégalités ou différences constatées entre les hommes et les femmes devraient s'accentuer en fin de carrière. On se gardera cependant de raisonner en termes de projections excessivement linéaires ou négatives. Car les générations de femmes actives qui sont arrivées aujourd'hui à l'âge « senior » sont également celles de la rupture avec le modèle de la « *femme au foyer* ». On contextualisera les évolutions dans le champ de transformations sociétales plus larges.

■ La deuxième partie reprendra la plupart des **questions ou hypothèses** restées en suspens ou suscitées par les travaux identifiés.

■ La troisième partie esquissera des **pistes permettant au Réseau ANACT** d'orienter son activité et ses investigations à venir sur le genre et l'âge.

Plan

État des lieux de la littérature sur genre et âge
- Genre et vieillissement démographique
  - Les taux d'activité des seniors hommes et femmes
  - Statut de l'emploi des seniors
  - Métiers des hommes et des femmes seniors
  - Temps de travail selon l'âge et le genre
  - Le chômage des seniors
  - Les évolutions attendues
- L'amorce du croisement explicite âge/genre
- Recherches sur les âges et le vieillissement, le genre traité marginalement
  - Qu'est-ce que le vieillissement ?
  - Vieillissement et genre
  - La santé des seniors et le genre
  - Les parcours et trajectoires : âge, genre et retraite
- Dans les approches par le genre, des éclairages sur le vieillissement
  - Métiers, statuts, mixité, égalité
  - Genre, santé, usure, risques
  - Genre, trajectoires et formation
  - Genre âge et conditions de vie

Les questions en suspens
- Croiser la mobilisation des pouvoirs publics et des partenaires sociaux sur chaque dimension
- Les questions issues de l'état des lieux
- L'évolution peut aussi accentuer les différences entre les femmes elles-mêmes
- L'âge est une catégorie qui évolue de façon différenciée pour les femmes et les hommes
- Un ressenti encore majoritairement inégalitaire

Des propositions pour l'action
- Dépasser l'invisibilité des femmes
- Rechercher des ruptures épistémologiques
- Conduire une démarche pluridisciplinaire
- Une démarche méthodologique d'intervention et de transfert
- Des analyses de programmes d'actions portés dans différents secteurs d'activités professionnels et de leurs effets dans la durée
- Les expérimentations à proposer spécifiquement à l'ANACT

Annexes

Genre et vieillissement démographique

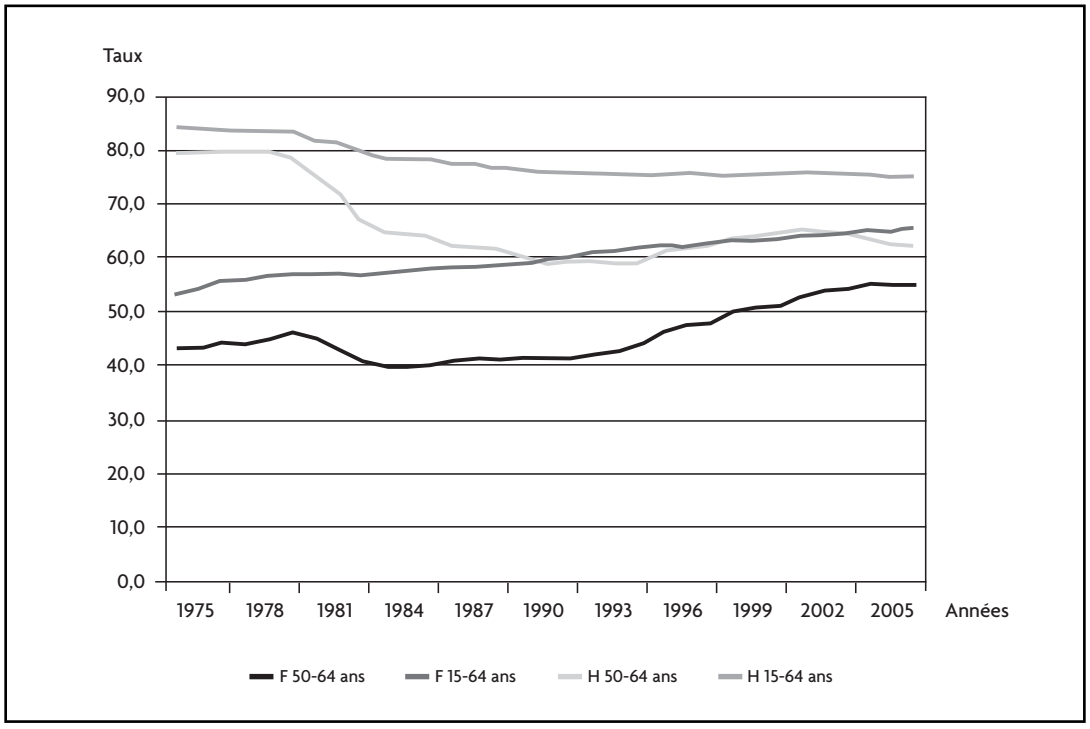
Les taux d'activité des seniors hommes et femmes

L'emploi des femmes salariées semble avoir effectué en 30 ans un « rattrapage » progressif : en 2007 on compte 13,1 millions de femmes actives, pour 14,7 millions d'hommes actifs dans les enquêtes Emploi de l'INSEE ; les premières représentent 47 % de la population active, tandis que les femmes représentent 48 % des seniors en emploi, soit un point de plus.

Les chiffres concernant l'évolution de la population active masculine et féminine entre 50 et 64 ans existent dans les enquêtes mais sont inégalement exploités et analysés. L'enquête Emploi 2007 de l'INSEE a cependant donné lieu à des publications en 2007 et 2008[1] dont on peut extraire des données sexuées sur l'évolution des effectifs, les taux d'activité et d'emploi, le chômage, les métiers, le temps de travail et les statuts (Voir Annexes II à XI). On notera pour l'anecdote (mais est-ce une anecdote ?) que les sous-titres des articles ne concernent pratiquement que l'emploi masculin[2]...

Du point de vue des effectifs, la population des seniors entre 50 et 64 ans se composaient en 1975 de 3,67 millions d'hommes et 3,98 millions de femmes et en 2007 de 5,51 millions d'hommes et 5,77 millions de femmes. Leur poids dans la population totale en âge de travailler (15 à 64 ans) a augmenté un peu plus pour les femmes que pour les hommes, passant de 22 % en 1975 à 28,2 % en 2007 pour les premières (+ 6,2 points) et de 24 % en 1975 à 28,9 % en 2007 pour les seconds (+ 4,9 points).

Taux d'activité 1975-2007



Source : Insee, Séries longues sur le marché du travail. Graphique de l'auteur.

Les taux d'activité des hommes ont baissé durant cette période de 77 à 60,1 % tandis que ceux des femmes ont augmenté de **42 à 53,1 %**. La moyenne de 56,5 % en 2007 cache des évolutions opposées, et l'écart hommes- femmes a considérablement diminué, passant de 35 à 7 points.

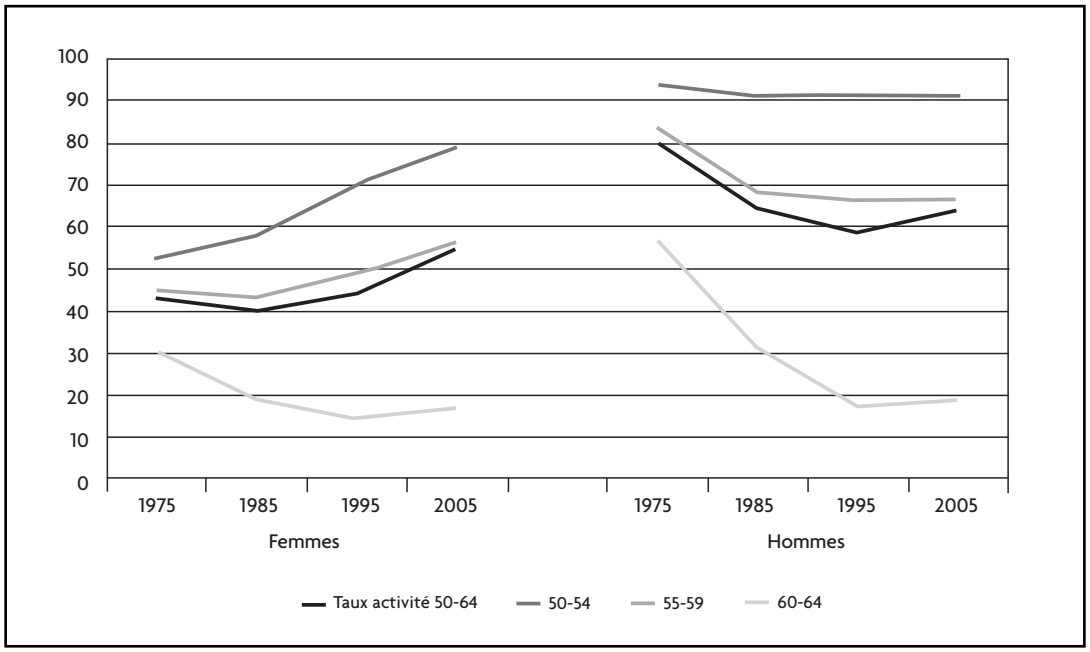
1 - DARES Premières informations. « *Emploi et chômage des 50-64 ans* » février 2007 et octobre 2008 Claude MINNI, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros. INSEE PREMIERE « *Une photographie du marché du travail en 2007* » résultat de l'enquête emploi. DARES, Colloque « *Age et travail : emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action* », 13 mars 2007, Coordination Pierre Marioni, Document d'études n° 125, Juin 2007.

2 - Exemple de phrase relevée : « *les comportements d'activité des seniors ont peu évolué depuis le début des années 80, hormis le développement de l'activité féminine* ». Premières synthèses, oct. 2008, n° 44-2 p. 5.

En fonction des classes d'âges au sein de la catégorie des 50-64 ans, les évolutions entre 1975 et 2005 sont également contrastées selon le genre.

Les taux d'activité des différentes classes d'âges de femmes sont orientés depuis 30 ans à la hausse, sauf ceux qui concernent les plus de 60 ans, qui n'augmentent que depuis 10 ans, et se trouvent actuellement proches des taux d'activité des hommes.

Taux d'activité des 50-64 ans



Source DARES, chiffres Enquête Emploi de l'INSEE, février 2007, graphique des auteurs.

En 2005, des différences de comportement sont plus accentuées entre sous-classes d'âges qu'entre hommes et femmes, par rapport à 1975. On observe que la tendance à l'augmentation des taux d'activité des femmes est plus marquée chez les 50-54 ans ; elle avait diminué avant de remonter chez les 55-59 ans dès les années 80 et n'a commencé à remonter chez les 60-64 qu'à partir des années 90.

Entre 2003 et 2007, le taux d'emploi global des 50-64 est resté le même (53,4 %) : mais il a baissé de 2 points pour les hommes (57 % en 2007) et a augmenté de 2 points pour les femmes (50 % en 2007). La progression du nombre moyen d'années passées en emploi entre 50 et 64 ans (espérance d'emploi), a été plus forte pour les femmes que pour les hommes : elle est passée de 6,5 à 7,2 dans l'intervalle 2006-2007. Pour les hommes, elle a stagné en dessous de 8 jusqu'au début 2006, puis a dépassé cette barre pour parvenir à 8,1. (Voir annexe VIII)

Cette observation se complète par la comparaison de la décroissance des taux d'activité par âge à un instant T : en 2007 les taux d'activité des hommes et des femmes ne varient guère entre 50 et 53 ans, autour de 90 % pour les premiers et de 80 % pour les secondes. Au-delà de cet âge, les taux baissent parallèlement et régulièrement pour arriver à un taux identique à 58-59 ans et suivre une courbe descendante très similaire jusqu'à 64 ans. (Voir annexes V et VI)

En comparaison avec les autres pays européens, la France est celui où le taux d'emploi des hommes de 50 à 64 ans est le plus faible, tandis que pour l'activité des femmes, la position de la France est intermédiaire : elle est plus élevée dans les pays du nord et moins dans ceux du sud. Mais la tendance est partout à la hausse depuis la fin des années 80 (voir Annexe VII).

En résumé, on pourrait dire que les différences de taux d'activité des hommes et des femmes se sont globalement rapprochées par un double mouvement : surtout l'augmentation de l'activité des femmes, mais aussi la baisse d'activité des hommes, au point que parmi les 60 à 64 ans les différences sont réduites. Par contre, dans chaque catégorie de sexe, les différences par âge se sont accentuées. À l'intérieur du groupe des seniors de 50 à 64 ans des hommes et à l'intérieur de celui des femmes, les tendances par sous-classes d'âge sont plus contrastées aujourd'hui qu'en 1975. L'écart est cependant plus fort parmi les hommes seniors que parmi les femmes.

Statut de l'emploi des seniors

Selon les chiffres de la DARES, en 2007, la proportion de seniors salariés du privé ou des entreprises publiques est similaire chez les femmes et chez les hommes (58,9 % contre 59,4 %). Voir annexe XIII.

Les femmes seniors sont plus souvent salariées de la fonction publique que les hommes (30,2 % contre 19,4 %), mais sont moins souvent indépendantes (10,9 % contre 21,3 %).

Parmi les salariés du privé ou des entreprises publiques, hommes et femmes bénéficient un peu moins de CDI (93 % pour les femmes contre 95 % pour les hommes), et ont un peu plus de contrats aidés ou de CDD (6 % contre 3 %).

Parmi les salariés de la fonction publique, les contrats stables sont également un peu plus fréquents pour les hommes que pour les femmes (96 % contre 93 %), les contrats précaires étant plus fréquents pour elles (7 %) que pour les hommes (4 %).

Métiers des hommes et des femmes seniors

En termes de familles professionnelles (voir annexe XI), la composition hommes/femmes et par âge est extrêmement contrastée.

On relèvera qu'en 2007, les deux métiers qui comptent le plus de seniors sont les plus opposés en termes de statut social et de composition de genre. Ce sont :
• les dirigeants d'entreprise qui comptent 40,1 % de seniors dont 18,1 % de femmes ;
• et les employées de maison, qui comptent 38,2 % de seniors, dont 90,7 % de femmes.

Ce dernier métier s'est légèrement rajeuni et masculinisé, puisqu'en 2004-2005 il comptait 43,6 % de seniors, dont 97,4 % de femmes.

Les métiers les plus féminins, les employé(e)s de maison et les aides à domicile, représentent par ailleurs des effectifs importants et en augmentation : 379 000 personnes en 2007 contre 312 000 en 2004 pour les premières, et 451 000 en 2007 contre 396 000 en 2004 pour les secondes, tous âges confondus. Les contrastes sont ainsi très marqués pour les 10 premiers métiers des seniors, les plus masculins étant, outre celui déjà cité, celui des employés des services divers, les cadres de la banque et des assurances, les agriculteurs-éleveurs, les médecins et assimilés (31 à 37 % de femmes). Les cadres de la fonction publique, quant à eux comptent 42 % de femmes.

Parmi les métiers ayant le moins de seniors (moins de 15 %), donc globalement les plus jeunes, les plus masculins ne comptent que 4 % (armée, police, pompiers) et 7,4 % (ouvriers non qualifiés du gros-œuvre, des travaux publics et de l'extraction) de femmes parmi les seniors. Ce sont des métiers qui se sont féminisés de façon limitée.

Au sein d'autres familles professionnelles plutôt jeunes et masculines, on peut trouver cependant beaucoup de femmes parmi les seniors. C'est le cas des métiers qui se sont rajeunis et masculinisés : vendeurs (14,9 % de seniors, et parmi eux 84,1 % de femmes), caissiers et employés de libre-service (11,8 % de seniors et parmi eux 80,7 % de femmes), employés/agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (13,3 % de seniors et 66 % de femmes parmi eux).

De l'avis de Monique Méron, la ségrégation des hommes et des femmes selon les métiers[3] a diminué pour les plus jeunes, mais a augmenté pour les plus âgés (voir annexe XII). Les emplois des femmes de moins de 40 ans sont moins concentrés que ceux des plus âgées, mais les différences avec les hommes du même âge sont importantes. Jusqu'en 1999, la ségrégation entre les emplois des hommes et femmes de moins de 40 ans était plus forte que pour les plus âgés ; elle a nettement diminué depuis, alors que celle prévalant entre emplois des hommes et des femmes de plus de 40 ans a au contraire augmenté, au point de devenir un peu supérieure à celle des plus jeunes en 2002. La contribution de chacune des familles professionnelles à la concentration ou à la ségrégation des emplois a pu évoluer différemment.

Temps de travail selon l'âge et le genre

Le travail à temps partiel est un peu plus accentué chez les femmes seniors que dans la population active : 30 % chez les femmes actives de tous âges et 33 % chez les femmes seniors. Chez les hommes, on ne constate pas de changement avec l'âge : 5,7 % des hommes actifs le sont à tout âge

3 - Méron M., Okba M., Viney X. : *Les femmes et les métiers, vingt ans d'évolutions contrastées*. DARES, Données sociales - La Société française, édition 2006.

et 6 % parmi les seniors. Le temps partiel est particulièrement répandu chez les employés, catégorie très féminisée.

Parmi les seniors travaillant à temps partiel, globalement la même proportion chez les femmes et chez les hommes souhaiterait travailler plus (20,5 %), mais les effectifs sont beaucoup plus importants chez les femmes. Chez les plus jeunes de 15-24 ans, le souhait est explicitement plus marqué chez les femmes (44,1 %) que chez les hommes : (36,1 %). On peut penser ainsi que le temps partiel est en bonne partie contraint, surtout chez les jeunes. Chez les seniors, il l'est en partie également, et peut se comprendre comme une volonté de ne pas sortir du marché du travail malgré les contraintes de la vie extra-professionnelle ou malgré les mécanismes d'exclusion qui existent sur le marché du travail ou dans l'exercice même du métier.

Le chômage des seniors

Les femmes seniors représentent 24 % des femmes en emploi, mais seulement 15,3 % des chômeuses ; les hommes seniors représentant 23 % des hommes en emploi et 16 % des chômeurs (voir annexe III). Les seniors sont moins touchés par le chômage que les jeunes, dans la mesure où un certain nombre d'entre eux a été écarté du marché du travail par les mécanismes de cessation anticipée d'activité, qui ont joué d'ailleurs davantage d'influence sur l'emploi masculin que sur l'emploi féminin. En 2007, le taux de chômage est peu différencié selon le genre : 5,2 % chez les hommes et 5,6 % chez les femmes, les effectifs étant les mêmes : 186 000 chômeurs seniors en 2007 et 184 000 chômeuses, sur un total général de 2,12 millions en 2007[4] (INSEE - Août 2008).

Les évolutions attendues[5]

La population active a augmenté en 10 ans entre 1995 et 2005 de 1,8 million de personnes. Sous l'effet de l'arrivée à la cinquantaine et plus des générations du « papy boom », les projections de l'INSEE faites en 2005 formulaient l'hypothèse d'une diminution de la croissance de la main-d'œuvre à partir de 2007 jusqu'en 2015, date à laquelle elle atteindrait 28,3 millions d'actifs et se stabiliserait ensuite autour de ce niveau.

Cette projection table sur une fécondité forte (1,9 enfant par femme) et un solde migratoire de +100 000 par an. À l'horizon 2050 les réformes de 1993 et 2003 induiraient des départs en retraite plus tardifs, grâce à une augmentation des taux d'activité des hommes de 60-64 ans de 25 points en comparaison à ce qu'ils seraient sans elles, tandis que cette augmentation serait de 20 points pour les femmes.

Le taux plus faible de variation induite par la réforme sur les taux d'activité des femmes s'applique cependant à une forte augmentation de la participation des femmes. Les femmes quinquagénaires sont plus présentes que leurs aînées sur le marché du travail et les générations qui suivent ont fait et auront fait plus d'études que les générations arrivées depuis 10 ans à l'âge de la retraite. Leur insertion dans la vie professionnelle tendra à se faire plus tard et les années nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein se déplaceront vers des âges plus élevés.

L'évolution des comportements des femmes face à l'emploi, au travail et à la fécondité, aura donc une influence significative sur le marché du travail à venir. On pourrait souligner également que l'évolution plus ou moins réelle des comportements masculins face aux responsabilités parentales et domestiques et des entreprises face aux mesures favorisant la conciliation (au-delà des congés parentaux), jouera un rôle sur ces arbitrages.

Ils seront influencés par la recomposition assez radicale des solidarités familiales, déjà en marche. Selon le rapport « la France en 2025 »[6], non seulement le nombre de mariages a chuté d'un tiers en 30 ans, mais parmi les femmes nées en 1965, trois sur dix atteindront 50 ans sans s'être jamais mariées. Les premières unions sont plus tardives et les cohabitations se transforment moins souvent en mariage. Le pacte civil de solidarité (PACS) progresse continûment depuis 1999 : 60 000 en 2005, 102 000 en 2007. Les couples de même sexe qui représentaient un quart des PACS en 2000 sont

4 - « *Une photographie du marché du travail en 2007* », INSEE-Août 2008. Voir aussi Annexes XV et XVI, en termes de « demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus, catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8, exerçant ou pas une activité réduite », les effectifs sont environ du double. Source ANPE-DARES.

5 - Age et travail, colloque 2007, fiche B *Les évolutions démographiques attendues entre 2006 et 2050*

6 - France 2025, rapport de prospective et évaluation, chapitre 4 « Vivre ensemble ». http://www.france2025.fr/xwiki/bin/view/France2025/Theme4

devenus très minoritaires (7 % en 2006). Le PACS et l'union libre demeureront des formes d'union nettement moins solidaires et protectrices en termes de succession, de donation et retraites que le mariage. La montée du divorce est très marquée. En 2005, pour deux mariages célébrés, un divorce était prononcé. C'est entre 32 et 46 ans que les hommes et les femmes divorcent le plus. Ils et elles aborderont donc la cinquantaine en devant faire face à de nouveaux arrangements familiaux et en cherchant de nouveaux équilibres ou en abordant des tensions nouvelles entre travail, famille et vie personnelle. Cependant les femmes seront plus vulnérables que les hommes aux effets des séparations, notamment celles qui auront suivi le schéma identifié selon lequel les femmes diminuent leur activité professionnelle avec l'arrivée des enfants, tandis que leur conjoint aura lui-même augmenté l'investissement dans son travail.

Par ailleurs, le vieillissement de la population induira des créations d'emplois et de services dont on peut penser, si les stéréotypes restent rigides, qu'ils seront surtout féminins dans les métiers d'aide à la personne et masculins ou mixtes dans ceux qui supposent une « technification » de l'intervention. Selon le même rapport, on prévoit la création de produits polyvalents, tels que téléphones à fonctions simplifiées, aménagement et sécurisation des logements, transports, salles de sports et services à domicile ou en structures collectives. Les emplois d'accompagnement à la dépendance post-travail sont ainsi estimés à 11 % des créations nettes d'emploi à l'horizon 2025. Cette transition sera-t-elle facilitée dans un premier temps par le fait que la génération qui a aujourd'hui 55 à 64 ans a atteint un niveau de vie élevé, niveau qui a évolué positivement entre 2002 et 2005 ? On peut en formuler l'hypothèse.

L'amorce du croisement explicite âge/genre

Quelques chercheurs et chercheuses ont abordé ce croisement des perspectives de façon explicite, soit en mettant à jour et en comparant des données sexuées, doit en mettant un focus sur la situation des femmes, encore trop souvent invisibles dans les analyses générales. Chronologiquement on mentionnera ceux qui ont été réunis lors d'un colloque fin 2005 dans le cadre de projets Equal financés par la Commission européenne, « Equallité » et « Equallité-Parcours d'avenir »[7].

On résumera les apports de ces derniers :

Bernard Quintreau[8] tout en décrivant les caractéristiques du retournement démographique du point de vue quantitatif, introduit un questionnement sur l'acuité du sujet du point de vue des femmes « vieillissantes ». Il met en valeur leur apport et son caractère stratégique dans l'ajustement global : fécondité, travail aux âges moyens, prolongation de la vie active. Il souligne combien les femmes de la génération du *baby boom* ont bousculé le marché du travail, créant une offre abondante, tandis qu'elles affrontaient le manque de crèches, de logement, d'équipements, puis dans les périodes de crise ou d'ajustement, d'emplois.

Il constate qu'à son tour, le vieillissement au travail est insuffisamment anticipé par les entreprises et les administrations : « *…les conditions et l'organisation du travail étant souvent les mêmes à 30 ans et à 50 et plus. Le vieillissement… devient alors un problème individuel, pour lequel chacun recherche des solutions individuelles, allant parfois jusqu'au licenciement négocié… Quant aux femmes, elles subissent cette situation avec plus de contraintes encore* ».

Il met l'accent sur l'un des ressorts essentiels de l'adaptation des actifs aux évolutions du travail et de l'emploi, l'accès à la formation. Il observe que l'accès des hommes à la formation aux deux âges extrêmes, est le double de celui des femmes : en début de carrière, les hommes jeunes entre 25 et 34 ans sont surreprésentés parmi les salariés formés (ils sont 15 % de la population active et 50 % des formés), tandis que chez les femmes on observe la situation inverse (les jeunes femmes représentent 13 % des actives mais 11 % des formées).

Ce retard s'accentue avec l'âge, puisqu'en deuxième partie de carrière, les plus de 45 ans représentent 15 % des femmes actives, mais ne sont que 8 % parmi les femmes formées, tandis que chez les hommes, le poids des plus de 45 ans est constant (18 % de la population active et 17 % des formés). Proportionnellement et aux différents âges, les hommes accèdent donc deux fois plus à la formation que les femmes. Bernard Quintreau explique cet écart essentiellement par les métiers et secteurs d'appartenance des femmes salariées.

7 - Référence projets Maturescence

8 - Equallité, les trajectoires de seconde partie de carrière Paris – Colloque du 22 novembre 2005

Il apporte également une réflexion nouvelle et optimiste, en rappelant que « *les parcours professionnels linéaires, essentiellement masculins, seront de moins en moins une réalité* ». Dans un monde en mutation, les carrières marquées par des ruptures, des mobilités et des reconversions seront de plus en plus fréquentes. Ce qui était une caractéristique des carrières des femmes, et constituait un désavantage face à un modèle unique et difficilement accessible, pourrait ainsi se retourner et devenir une richesse. Cette évolution favorable ne peut cependant exister qu'à condition que *« les rebonds (soient) facilités par des entretiens de carrière réguliers, la validation des acquis de l'expérience, des périodes de choix, d'orientation. Cela bien évidemment dans le cadre de garanties collectives pour éviter que de nouvelles inégalités apparaissent. C'est certainement le meilleur moyen d'anticiper la lassitude au travail, facteur essentiel d'accélération du vieillissement, et de permettre aux femmes de transformer la précarité imposée qu'elles subissent souvent en mobilité négociée* ».

Catherine Marry, Sociologue et directrice de recherche au Lasmas-CNRS, apporte une vision nuancée, à partir de l'approche sexuée des trajectoires professionnelles. Elle souligne que les femmes sont depuis les années 60 le moteur de grandes transformations sur le marché du travail, dans les effectifs étudiants (2/3 de l'accroissement des effectifs) ou en ce qui concerne l'initiative des séparations et divorces. Mais elle observe une aggravation des inégalités sexuées au fil de la vie des personnes (notamment au sein des couples) et une polarisation croissante des situations des femmes entre une minorité très qualifiée et une majorité de plus en plus précarisée.

Arnaud Dupray[9], chercheur du Céreq s'est demandé si, en deuxième partie de carrière, les femmes théoriquement moins contraintes par les exigences de l'éducation de leurs enfants, accéderaient à des postes et des conditions de travail plus favorables. Par l'étude de la mobilité des femmes et des hommes selon les secteurs d'activité par degré de mixité, selon l'ancienneté et les trajectoires, il met à jour les différences d'opportunités qui s'offrent aux unes et aux autres. En effet, la mobilité interne, plus que la reprise de travail ou le maintien statique dans le même poste, dans une même entreprise ou un même secteur, est plus favorable aux hommes qu'aux femmes, notamment si le secteur d'activité est majoritairement masculin. « *En dépit des discours sur la remise en cause fonctionnelle de la logique des marchés internes, l'ancienneté dans l'entreprise qui constitue un indice important de son adhésion semble toujours conférer le meilleur « capital informationnel » (stabilité, fidélité à l'employeur, partage d'un dessein collectif, etc.) gage des meilleures opportunités en seconde partie de vie active* ». Il souligne que la mobilité entre secteurs tend plutôt à renforcer les stéréotypes de sexe, les femmes évoluant vers des secteurs plus féminisés, avec des conditions de travail et de rémunération moins bonnes. Il cherche cependant à déjouer les stéréotypes, en observant que « *pour les femmes, cela peut signifier aussi qu'elles prennent en compte de nouvelles aspirations qui réclament des conditions de travail, ou de temps passé au travail plus satisfaisantes, moins stressantes etc.* ».

Ghislaine Doniol-Shaw a étudié deux pôles opposés : des secteurs majoritairement féminins et peu qualifiés, comme celui des aides à domicile, et en haut de l'échelle sociale, les freins à l'accès aux postes d'encadrement supérieur des femmes cadres.

Dans le rapport « Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne : leviers et freins à la qualification[10] » réalisé avec Annie Dussuet et Emmanuelle Lada, elle montre que dans le secteur de l'aide à domicile, en pleine évolution, on peut compter jusqu'à 37 % de femmes de plus de 50 ans, et que « *la discontinuité des emplois, conjuguée à la discontinuité du travail, complexifie singulièrement les parcours de promotion professionnelle, cette hypothèse engageant de s'intéresser tout autant aux parcours d'emploi que de travail, mais aussi de les mettre l'un et l'autre en rapport/perspective* ». Elle attire aussi l'attention sur le fait qu'au sein même de ce métier féminisé, issu de la précarisation de genre, « *la division sexuelle du travail tend à reconstruire une division du travail entre les femmes et les hommes et, en conséquence, un processus de hiérarchisation des tâches généralement défavorable aux femmes ou encore à reconstruire des inégalités entre les sexes en termes de parcours professionnels* ». Des hommes salariés peuvent s'arranger pour éviter les tâches qui les rebutent (les moins valorisées, comme le ménage) et organiser le report de ces tâches vers leurs collègues femmes. « *Pour le dire autrement, parier sur la seule arrivée des hommes dans le secteur pour améliorer les conditions d'emploi et/ou de travail (penser donc en termes de nombre) est très loin d'être suffisant* ».

9 - Dupray A., Diederichs-Diop, L. (2005) « Les secondes parties de carrière des femmes selon le degré de mixité des professions : quelques constats pour la France », communication à l'Université d'été *Femmes et Mobilités*, Liège 28-31 août.

10 - Doniol-Shaw Ghislaine, LATTS-CNRS, université Paris Est - École nationale des Ponts et Chaussée « *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne : leviers et freins à la qualification* » Novembre 2007, élaboré à la demande su Service National des Droits des Femmes.

Dans cette catégorie de salariées, le lien entre le travail à temps partiel et la pénibilité du travail semble établi dans des termes similaires à ce que Daniel Kergoat observait dans les années 80 autour du travail des ouvrières. En effet, ce n'est pas tant la conciliation des temps domestiques et de travail qui pose problème aux aides à domicile âgées de plus de 50 ans, mais le rapport avec leur santé. Le temps partiel vise alors à se maintenir en emploi plus longtemps, tout en réalisant leurs tâches, mais en réduisant l'intensité des efforts à fournir, qu'ils soient physiques ou psychiques.

Des salariées enquêtées souhaitent une organisation du travail préservant les plus âgées et surtout celles ayant une longue ancienneté dans le métier pour leur permettre l'exercice de l'activité jusqu'à la retraite tout en préservant leur santé : « *Je trouve que, passé 55 ans, il faudrait changer les fonctions. Par exemple, l'accompagnement en courses, les soins de cheveux, ne plus faire de gros travaux. (...) J'ai constaté que c'est autour de la retraite qu'elles sont fatiguées. Parce que ces dames ont beaucoup donné à l'époque, elles ont fait beaucoup plus de ménage que nous, elles n'ont même pas profité du salaire comme nous. Moi je les trouve plus fatiguées, même si elles allègent leur planning* ».

Elle signale que le temps partiel « choisi » est une façon de répondre aux difficultés causées par des conditions de travail non aménagées. Mais face aux conséquences de la pénibilité de ce travail, qu'il s'agisse de réduire son temps de travail ou d'anticiper sur la retraite, ce sont les revenus immédiats ou à venir des salariées qui sont amputés.

L'auteure introduit également la problématique des femmes migrantes, très présentes dans ce secteur à tous les âges, dont certaines se sont déclassées pour se maintenir en emploi et lutter contre la pauvreté absolue, sans pouvoir éviter la précarité.

Dans ce secteur, l'étude de l'accès à une certification au moyen de la Validation des Acquis de l'Expérience, révèle qu'il dépend plus de la formation initiale des salariées que de leur expérience dans le métier. Les femmes de plus de 50 ans peu formées initialement s'en trouvent donc pénalisées.

Du côté des cadres et de leur accès aux postes de responsabilité en milieu ou deuxième partie de carrière, Ghislaine Doniol-Shaw met l'accent sur les mécanismes du « plafond de verre » qui se situe aux âges où les hommes continuent à progresser du point de vue des responsabilités et du salaire. Dans une étude portant sur 46 femmes cadres supérieurs du ministère de l'Équipement, elle note que l'âge moyen de promotion au niveau 3 augmente en fonction du nombre d'enfants : il varie de 43,4 ans à 55,3 ans selon que les femmes cadres avaient 0 ou 4 enfants. On peut imaginer que, plus les charges familiales sont importantes, plus les femmes font des concessions aux obligations domestiques, ce qui nuit à leur carrière et retarde leur promotion. Se pose alors la question de qui doit renoncer à faire carrière dans les couples doublement engagées dans l'activité professionnelle aux mêmes niveaux ? L'égalité d'appartenance à une même catégorie socioprofessionnelle dans le couple ne garantit donc pas une égalité de carrière, et les différences apparaissent en seconde partie de vie professionnelle.

Cette observation assez générale est confirmée par le nombre de personnes vivant en solo (célibataires ou familles monoparentales) parmi les cadres de plus de 50 ans, qui est de 40 % chez les femmes contre 12 % chez les hommes, selon l'enquête Emploi de l'Insee de 2002.

Une exception notable au recul de la promotion, dans l'enquête de Ghislaine Doniol-Show, concerne les femmes qui avaient 3 enfants et dont l'âge moyen d'avancement était de 42,5 ans, ce qui est inférieur à la moyenne constatée pour les femmes sans enfants. Cette exception inexpliquée suggère l'existence de situations atypiques. Elle souligne en effet que pour progresser, les femmes cadres doivent inventer des stratégies particulières, adopter « *un profil spécifique, acquérir en quelque sorte une expertise leur permettant d'occuper le devant de la scène pour l'accès à certains postes. A contrario des hommes, dont la carrière se construit plutôt sur un profil généraliste, la carrière des femmes s'inscrit davantage dans un profil de spécialiste, c'est-à-dire aussi dans l'originalité. Les hommes sont du côté de l'homogénéité, ils ne se font pas ouvertement concurrence, tandis que les femmes, qui sont de facto hétérogènes par rapport aux hommes, se portent du côté de la distinction* ».

Parmi les études spécifiques sur le croisement genre et âge, on présentera celle de **Rachel Silvera**, économiste, portant sur « la situation des femmes en fin de carrière en France », étude menée pour le compte du cabinet Emergences, dans le cadre du projet Saturne[11]. Après un tour d'horizon de nombreux travaux, elle fait le constat que dans les publications sur la question des âges, la thématique de genre est généralement absente, ce qui, à ses yeux est « *préoccupant à plusieurs titres : en termes de*

11 - Silvera R., AGENDER Rapport EMERGENCES 2006

conditions de travail et de santé, les phénomènes de vieillissement sont particuliers aux femmes, d'autant plus que tout au long de leur vie au travail, un certain "déni" de leurs maladies professionnelles et de la pénibilité de leur travail est à relever ». Après révision de la législation et des accords interprofessionnels concernant l'égalité, elle souligne que la question des âges n'y est jamais traitée.

Après avoir relevé les statistiques sur l'emploi des femmes seniors et relevé les différences de taux d'activité et d'emploi, selon le diplôme, les CSP et les secteurs d'activité, ainsi que sur le chômage et les difficultés de retour en emploi, elle aborde brièvement les questions de santé, puis met l'accent sur la question des retraites des femmes, préoccupation centrale qui guide cette étude.

Rachel Silvera note qu'en 2001, 8 hommes sur 10 partent à la retraite avec des carrières complètes contre 4 femmes sur 10, bien qu'elles aient cotisé en moyenne 2 ans de plus que leurs aînées il y a 20 ans. Elle souligne, en citant Carole Bonnet, qu'en 2001 les femmes avaient des droits directs de 50 % de ceux des hommes, l'écart étant légèrement réduit par l'inclusion des pensions de réversion (60 %). Cette moyenne cache d'ailleurs un contraste important entre les retraites issues du secteur privé (40 % de celle des hommes) et du public (80 % de celles des hommes). Les raisons en sont connues : durées de cotisation plus courte, salaires et temps de travail réduits. Les âges de liquidation sont en moyenne de 2 ans plus tard pour les femmes que pour les hommes. Selon les études de la Sécurité sociale, en 2004, la génération de 1938 avait liquidé sa retraite à 59,5 ans en moyenne pour les hommes et à 61,4 ans[12] pour les femmes.

Avec Pierre Concialdi, Rachel Silvera pose la question du rattrapage des différences et en souligne les deux freins : le sur-chômage et le sous-emploi qui se sont accélérés depuis 20 ans et ont accentué la structure de bas salaires des emplois féminins. Elle demande : « *est-ce que cet effet assez massif dans les années 80 et 90 est vraiment intégré dans les modèles de simulation, et est-ce qu'il ne risque pas de peser à long terme ?* » en concluant, après analyse de l'incidence des réformes sur les femmes, que « *les choix inscrits dans les deux réformes accentuent les inégalités entre les hommes et les femmes* ».

La propension des femmes à travailler plus longtemps et davantage semble donc liée prioritairement à **une nécessité économique, plus qu'à de bonnes conditions de travail** qui leur permettraient de vieillir au travail en bonne santé. On reviendra sur ce point dans la suite de cette note.

Le travail de Rachel Silvera inclut également une monographie sur les femmes qui travaillent dans le commerce de détail alimentaire, secteur fortement féminisé. Les personnes de plus de 55 ans représentent aujourd'hui seulement 2 % des salariés, car l'embauche de travailleurs âgés y est rare. Mais en perspective, on trouve que les caissières rencontreront de plus en plus de problèmes de santé en réalisant une manipulation importante de produits en temps contraint. Les horaires atypiques, les tensions avec les clients, les gestes répétitifs, la pression du temps causent et causeront des formes particulières de stress. Elle rapporte qu'une enquête réalisée par 350 médecins du travail auprès des salariés du commerce de détail a révélé un taux de *troubles musculosquelettiques* chez 85 % d'entre eux et elles. Pour les plus jeunes, la réponse aux problèmes de conditions de travail se règle par des départs. Pour les plus anciens, peu nombreux à avoir un poste stable à temps complet, employées, ouvrières qualifiées ou cadres, les problèmes de conditions de travail se traitent de façon très différente en fonction de la taille des magasins.

Après ces recherches françaises, on relèvera trois autres contributions pertinentes qui nous introduiront au sous-chapitre suivant : deux d'entre elles émanent d'associations actives sur la question de l'emploi des femmes en milieu ou deuxième partie de carrière et une recherche non française mais francophone, centrée sur la question-clé « *quand devient-on vieille ?* ».

Françoise Nallet, directrice de l'association « **Retravailler** » apporte son expérience de l'accompagnement de femmes à la recherche d'emploi après les interruptions volontaires ou involontaires de carrière. La plupart d'entre elles sont des femmes en demande d'orientation ayant plus de 40 ou 50 ans. Si 68 % d'entre elles sont demandeuses d'emploi, c'est que 57 % ont été licenciées, les interruptions de carrière étant donc surtout involontaires. 45 % d'entre elles cherchent à effectuer une reconversion ou une évolution de carrière répondant à une insatisfaction de leur travail ou à une recherche de maintien au travail.

Elle introduit le lien entre l'accès le plus immédiat à l'emploi qui est recherché, et le contenu du travail, car les femmes sont généralement prêtes à accepter un déclassement. En effet, les emplois les plus accessibles sont les aides à la personne et le commerce.

12 - http://www.securite-sociale.fr/chiffres/lfss/lfss2009/2009_plfss_pqe/2009_plfss_pqe_retraite_7.pdf

L'action de Retravailler met l'accent sur des stratégies de reconversion qui passent par la formation dans 70 % des cas, l'interim et la création d'activité étant également possibles dans des cas limités.

La lutte contre la déqualification des femmes, prix à payer pour se maintenir en emploi ou y ré-accéder, est présente dans d'autres initiatives associatives qui mettent l'accent sur le « *gâchis de compétences des femmes* » face aux discriminations à l'emploi après 40 ans. Des sites[13] s'y emploient, comme « **forum emploi** » qui propose à des femmes de plus de 40 ans de les accompagner pour créer leur emploi et leur entreprise, et lutter « *par la créativité* » contre le chômage ou les mauvaises conditions de travail.

Enfin, pour clore ce sous-chapitre, nous citerons un travail pionnier, celui de l'historienne canadienne **Aline Charles**, qui pose dès le titre de son ouvrage paru en octobre 2007, la question cruciale : « *quand devient-on vieille ?* » Elle y répond en analysant les relations des femmes au marché du travail à partir du monde des hôpitaux de 1940 à 1980, en y explorant les frontières du travail et du « non travail » de femmes vieillissantes, c'est-à-dire en confrontant les différentes formes de travail non rémunéré hors contexte domestique, ce qui constitue une approche originale et suggestive. Elle compare ainsi le statut et les activités des salariées qui occupent un « *emploi* », des religieuses qui exercent leur « *vocation* », les bénévoles qui offrent leur « *temps* ». Elle souligne le caractère relatif de ces définitions, leurs interférences dans un secteur professionnel féminisé, la force du contexte historique et les modalités des remises en question, en comparant le travail salarié (une possibilité qui s'évalue au cas par cas), l'obligation religieuse du travail (tout est travail à tout âge) et le travail non rémunéré des bénévoles âgées (un choix individuel).

Dans les recherches sur les âges et le vieillissement, le genre est traité marginalement ou incidemment

Qu'est-ce que le vieillissement ?

On reprendra les différentes formes ou facettes du vieillissement pour en faire une analyse de genre et identifier les apports des recherches à prendre en compte. On distingue :

- le vieillissement démographique, c'est-à-dire l'augmentation de la part des plus âgés parmi les salariés, que nous avons traité plus haut dans ses aspects différentiels en fonction du genre ;
- le vieillissement naturel, c'est-à-dire l'ensemble des modifications survenant dans l'organisme avec l'âge et qui diminue la résistance et l'adaptabilité de l'organisme aux pressions de l'environnement ;
- le vieillissement prématuré, c'est-à-dire les modifications dans l'organisme générées par des conditions de travail inadaptées et l'usure professionnelle, indépendamment de l'âge des personnes.

La représentation de la vieillesse liée à une approche par démographique est très prégnante, notamment dans les perceptions des chefs d'entreprise qui considèrent leurs salariés comme âgés dès les cinq à dix dernières années de leur vie professionnelle, soit bien avant l'âge de la retraite. Le seuil du vieillissement est franchi de ce point de vue entre 50 et 55 ans. Pour la majorité (65 %) des établissements interrogés lors de l'enquête ESSA/DARES (2002), les salariés sont âgés à partir de 50 ans.

Les modifications du parcours classique de la vie en trois périodes (*la jeunesse* correspondant à la formation, *l'âge adulte* correspondant au travail et *la période de retraite*) font que les frontières entre les périodes traditionnelles sont devenues floues et varient d'un individu à l'autre. Dans une approche physiologique, l'entrée dans le vieillissement est en fait variable selon chaque individu, en fonction de son histoire de vie. Les études scientifiques montrent que les effets du vieillissement dit naturel sont souvent modérés au cours de la vie active. Ils se manifestent plutôt après ou contribuent à exclure les personnes du marché du travail.

Dans la représentation récurrente des phénomènes du vieillissement se maintient l'idée que les personnes, malgré l'atout de leur expérience, ne sont pas à même de s'adapter aux activités en transformation (Teiger 1995)[14], le déclin étant inéluctable. Cette représentation est fallacieuse, car si la baisse des fonctions organiques et sensorielles peut être constatée, elle n'est en aucun cas identique à toutes les personnes, ni inéluctable, et est le résultat de facteurs croisés.

13 - www.femmesemploi.fr

14 - Teiger C., Penser les relations âge/travail au cours du temps in Serge Volkoff et alii « *le travail au fil de l'âge* », Octarès, p. 13-73, 1995.

Dans le dossier de l'ANACT sur la Pénibilité au travail, publié en mai 2008, Serge Volkoff rappelle que « *Il y a certes des quinquagénaires en pleine forme et de jeunes salariés en mauvaise santé, temporairement ou durablement. Mais le lien statistique entre âge et déficiences de santé est établi : les troubles de santé impliquant des limitations de capacité ou un traitement médical concernent à peu près 1/3 des individus de 18 à 35 ans, la moitié des quadragénaires, et 2/3 des quinquas. Plus précisément, les résultats de l'enquête SVP50 (Santé et Vie Professionnelle après 50 ans) montrent, par exemple, que plus de la moitié des salariés quinquagénaires de sexe masculin, et 2/3 des femmes, éprouvent des douleurs, et que les mêmes proportions se retrouvent pour les sensations de fatigue* ».

Les relations entre l'âge et la santé sont cependant complexes, on peut en prendre pour exemple la question du stress et de l'âge (Molinié, 2004) : « *Tout d'abord parce que les relations entre travail et stress (ou santé de manière générale) sont rarement de type : « une cause – un effet ». Plusieurs aspects du travail influencent simultanément chaque aspect de la santé, en renforçant ou en atténuant mutuellement leurs effets. Par ailleurs, la santé influence le travail, par l'affectation à certains postes ou par la manière de réaliser la tâche, par exemple. Enfin, de nombreux effets ne sont pas immédiats mais différés* ».

Vieillissement et genre

Bien que l'espérance de vie ne cesse d'augmenter et que celle des femmes soit plus élevée que celle des hommes (voir annexes), on peut formuler l'hypothèse que, pour les femmes, la tendance à les considérer comme « âgées » est plus précoce, en raison des stéréotypes de genre qui représentent les étapes de la vie des femmes en fonction essentiellement de leur vie reproductive : maternité dans la jeunesse, et ménopause qui introduit la vieillesse, représentation qui « naturalise » l'âge chez les femmes, dans et hors travail rémunéré. Les témoignages des structures associatives qui accompagnent le travail et l'emploi des femmes situent quant à elles une première barrière autour de 40 ans. Age qui chez les hommes marquerait plutôt la maturité et la pleine possession de ses compétences.

Alors que tout semble indiquer que dans le contenu du travail, les métiers, les secteurs d'activité, les différences se maintiennent ou s'accentuent en fin de carrière, bien que les taux d'activité se rapprochent, les études et recherches sur les âges et le vieillissement ne traitent qu'incidemment du genre.

Cela tient en bonne partie aux concepts et outils d'analyse qui restent centrés sur le travail au masculin, rendant invisibles ou « discrètes » les spécificités du travail féminin. La pénibilité du travail masculin est plus souvent apparente, marquée par des faits mieux identifiés (accidents, par exemple) quand elle est physique, davantage reconnue socialement ; elle peut même susciter, au lieu d'un rejet, la fierté d'affronter « virilement » l'effort et le danger.

Et, paradoxalement des penseurs peuvent analyser les conditions de travail de salariés qui se trouvent être des femmes, sans en faire d'analyse de genre, c'est-à-dire sans relier ce qu'ils observent à la division sexuée du travail, aux stéréotypes et aux pressions sociales qui orientent les « choix » des femmes. L'ergonome Catherine Teiger[15], le souligne : « *Le travail des femmes a joué un rôle important dans l'orientation initiale d'Alain Wisner... mais ce rôle est resté pour une bonne part « invisible », car non-problématisé... À quel homme le travail doit-il être adapté ? De fait, cet « homme » est souvent une femme (...)* ».

Les spécificités observables sont souvent gommées, ignorées. Ou quand elles sont relevées, elles peuvent être au contraire « naturalisées », acceptées comme étant propres aux femmes, les rendant responsables des conditions de travail qui leur sont faites. Les rôles sociaux appris, inculqués ou imposés, n'étant pas identifiés comme étant à l'origine des différences constatées, les analyses « non-genrées » peuvent être orientées vers une interprétation psychologisante ou individuelle des contraintes. Pour les professionnels et représentants du personnel, femmes et hommes, ayant en charge d'améliorer les conditions de travail, rendre celles-ci visibles est un préalable à leur transformation. Comme on le verra, les obstacles à cette mise en visibilité ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes. « *La naturalisation des conditions de travail des ouvrières, sous la figure d'un travail "féminin", conduit, tout aussi sûrement, à laisser en l'état les formes de pénibilité qu'elles comportent*[16] » (Volkoff 2003).

15 - Teiger C., « Les femmes aussi ont un cerveau ! » Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes

16 - Gollac M., Volkoff S, 2003, *la mise au travail des stéréotypes de genre : Les conditions de travail des ouvrières in* Travail, Genre et Sociétés 8 Question de femmes Travail social.

Au-delà de la variabilité des dégradations fonctionnelles, l'état de santé des salariés en fin de vie professionnelle ou à la retraite dépend fortement des situations de travail qu'ils ou elles ont vécues. Or, quels que soient les métiers exercés, les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes conditions de travail[17] « *Les hommes ne parlent pas du même travail que celui des femmes lorsqu'ils répondent à des questions sur leurs conditions de travail. Répondre qu'ils ont un travail répétitif ou qu'ils doivent se dépêcher, ne s'inscrit pas du tout dans les mêmes logiques et les mêmes normes selon que l'on est homme ou femme. Les hommes à temps partiel ont un état de santé physique et psychique infiniment moins bon que les hommes en CDI à temps plein car être à temps partiel pour un homme, c'est bien souvent être bénéficiaire d'un contrat emploi solidarité, et effectivement être sur un statut dévalorisé. Ce que recouvre une réponse apparemment identique mais qui fait référence à des parcours professionnels et à des histoires qui n'ont rien à voir* » (G. Doniol-Shaw. 2000).

Et en ce qui concerne les femmes, qui sont fortement sollicitées à la fois par le travail domestique non rémunéré et par le travail rémunéré, la complexité des variables à prendre en compte pour mesurer les effets du vieillissement est démultipliée, car les choses se présentent comme imbriquées.

Doivent être pris en compte plusieurs types d'interactions : les premières concernent les relations entre âge, genre et santé au travail et les implications en termes d'emploi, car comme on l'observe, les sorties d'emploi ou d'activité peuvent être dues à de mauvaises conditions de travail mais aussi à des discriminations spécifiques, qui tendent à renvoyer les femmes hors du travail rémunéré (G. Doniol Shaw, 2000)[18] le souligne : « *L'une des voies privilégiées de la violence contre les femmes au travail est ainsi d'abord la négation de leur implication dans le monde du travail. Le système est largement pervers car il conduit à produire et reproduire des situations de travail dans lesquelles les femmes ont bien du mal à se retrouver, c'est-à-dire à investir et à développer leurs compétences et, de facto, elles mobilisent leur énergie pour la sphère familiale où elles peuvent trouver des formes d'épanouissement personnel et la reconnaissance de leur utilité, que le monde du travail leur refuse. Il est facile ensuite de parler du* ***retrait des femmes*** *par rapport au travail quand cette "posture" est totalement construite par les conditions de l'emploi et du travail qui leur sont offertes. Nombreux sont les témoignages qui soulignent cette tension vécue par les femmes entre vie familiale et vie professionnelle mais aussi cette sorte "d'épaulement" mutuel qui conduit aux situations d'effondrement psychique et souvent aussi physique lorsque les situations personnelles et professionnelles sont fragilisées simultanément* ».

Anne-Françoise Molinié et Serge Volkoff (2003) reprennent un argument similaire, soulignant la double dimension de la pénibilité, à propos des départs en retraite. Dans le débat social sur les modalités de départ en retraite, le « travail pénible » est mis en cause pour deux raisons. D'une part, les conditions de travail peuvent avoir un effet sur la longévité et sur la qualité de la vie au grand âge après le travail (donc sur la durée et la « qualité » de la retraite). Mais auparavant, un travail insatisfaisant renforce le souhait de départ précoce et donc affecte la possibilité même de rester en activité.

Les connaissances scientifiques sur les relations entre âge, genre, travail et santé, doivent aider à creuser pour les hommes et pour les femmes ces deux aspects de la « pénibilité », mais sans les assimiler l'un à l'autre.

Par ailleurs, prendre en compte le genre, amène à tenir compte des interactions entre la vie au travail et la vie hors travail, c'est-à-dire des obligations domestiques ou conditions de vie au sens large, contraintes qui ne diminuent pas forcément avec l'âge, car apparaissent d'autres formes de services gratuits ou de pressions, y compris la question de l'impact des violences conjugales et familiales. Ces contraintes hors travail peuvent influencer l'accès ou le maintien en emploi, l'employabilité ou de l'acceptation de conditions de travail, de temps ou de rémunération plus ou moins favorables.

Enfin, les questions du vieillissement, de la santé au travail et des conditions de travail doivent être abordées dans l'espace strict du travail rémunéré, en comparant les hommes et les femmes en fonction des métiers, des secteurs et en produisant les outils nécessaires pour mettre en lumière et expliquer les différences afin de les transformer.

---

17 - Gollac M., Volkoff S., la perception subjective du travail : Rôle des identités de genre et des conditions d'emploi (quelques éléments d'analyse statistique) CEE n° 69 octobre 2006.

18 - Doniol-Sshaw G., *évolution de l'emploi et des conditions de travail des femmes et effets sur la santé in Femmes au travail, violences vécues*, Syros, 2000, p. 185-212.

Michel Gollac[19] le confirme : « *Lorsqu'on dit « les caractéristiques du travail n'ont pas les mêmes effets car elles n'ont pas la même signification pour les hommes et pour les femmes » c'est tout à fait exact, et c'est une interprétation possible, mais on peut songer à d'autres interprétations. Le fait que les fonctions sociales, les rôles sociaux et les tâches domestiques sont différents peut avoir un effet, et cela peut nous apprendre des choses sur les effets de l'intensité du travail en général, au-delà du cas des femmes. Les effets de l'intensification du travail ne viennent pas que du travail ; ils viennent aussi de l'insertion familiale, des charges familiales, du moment du cycle de vie, de la charge de travail en dehors du travail... Cela devrait être très instructif de faire la comparaison hommes/femmes* » ().

Dans la situation des femmes de plus de 50 ans, jouent donc probablement des effets accumulatifs de fausses représentations : l'attribution de toute difficulté à l'âge biologique ou au sexe biologique, et plutôt à l'individu dans ses caractéristiques personnelles ou sa vie hors travail, qu'aux conditions de travail elles-mêmes.

Il faudrait ainsi revisiter l'enquête Santé et Vie Professionnelle après 50 ans (CISME/CREAPT SVP50 2004), réalisée auprès de plus de 11 000 salariés par des médecins du travail, pour identifier et interpréter en fonction du genre les réponses spécifiques des hommes et des femmes concernant les raisons « d'arrêter avant 60 ans » qui faisaient apparaître le sentiment « d'avoir assez donné », de laisser au plus tôt « la place aux jeunes », en mettant en valeur les problèmes de santé liés à la pénibilité du travail et aux mauvaises conditions de travail, et enfin le travail routinier et ennuyeux.

Serge Volkoff[20] souligne le poids des ***stéréotypes de genre*** *à propos des conditions de travail des ouvrières* qu'il élargit aux employées : « *Contraintes disciplinaires, répétitivité, isolement : ces traits caractérisent aussi, peu ou prou, le travail des femmes ouvrières, non seulement par rapport à l'ensemble des salariés, mais même comparées à leurs seuls collègues masculins. Le résultat de leur travail fait aussi l'objet d'un contrôle plus serré, elles sont davantage soumises à des contrôles de type bureaucratique ou industriel, en tout cas rigide. Les femmes sont plus souvent astreintes à respecter des normes quantitatives de production, horaires ou journalières... Au total, 73 % des ouvrières (et 67 % des ouvriers) sont concernées par ces* ***contraintes de rythmes industrielles****... Le rôle (professionnel) des ouvrières est d'être soumises, de travailler dur à la réalisation de tâches routinières, de travailler de façon relativement isolée (isolement qui est souvent le lot du travail domestique). Par contre* ***elles sont relativement à l'abri****, non pas nécessairement des contraintes, mais des atteintes les plus violentes à l'intégrité corporelle : elles sont moins obligées de prendre des risques immédiats pour assurer leur travail, de même que, hors travail, les femmes ne sont pas censées participer à des activités violentes* ».

La santé des seniors et le genre

Les atteintes à la santé physique différentielles selon le sexe sont bien réelles : Serge Volkoff analyse les résultats de l'enquête CISME CREAPT de 2003, en montrant que la plupart des symptômes tels que « douleurs », « fatigues », difficulté à récupérer, gêne auditive, troubles de mémoire, difficulté à faire certains mouvements sont plus accentués chez les femmes. Cependant la gêne ressentie dans le travail peut ne pas être nécessaire plus accentuée (voir annexe XX).

L'enquête ESTEV, concernant l'évolution de la santé avec l'âge en fonction des conditions, des contraintes et de l'organisation du travail, menée auprès d'un échantillon de 20 000 salariés nés en 1938, 1943, 1948 et 1953 a pu ainsi établir au travers de diverses analyses les liens étroits qu'entretiennent ces divers facteurs. Il a notamment été établi la corrélation entre l'accomplissement d'horaires décalés et la majoration à chaque âge des troubles du sommeil, des arrêts de travail, des troubles d'isolement social, de la consommation de médicaments à visée neuropsychiatrique ou de somnifères[21]. En termes de genre, l'exploitation des résultats de l'enquête ESTEV montre que si les sorties de l'emploi entre 52 ans et 57 ans sont fréquentes – un sur quatre pour les hommes et un sur cinq pour les femmes –, le critère de santé est régulièrement invoqué comme cause de cette sortie[22].

19 - Compte rendu de la troisième séance du séminaire de synthèse sur l'intensification du travail *27 avril 2000*

20 - Gollac M. et Volkoff S. : "*les conditions de travail des ouvrières*" *in* Travail genre et société n° 8 2002

21 - Derriennic F., Touranchet A., Volkoff S., *Horaires de travail : effet sur la santé en fonction de l'âge in Age, travail et santé. Études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*, Enquête ESTEV 1990, les Éditions INSERM, 1996.

22 - Derriennic F., Saurel-Cubizolles M.-J., Montfort C., *Santé, conditions de travail et cessation d'activité des salariés âgés*, Travail et Emploi n° 96 octobre 2003, La santé au risque de travail.

Les deux vagues de l'enquête européenne SHARE sur la santé, le vieillissement et la retraite (respectivement 2004 et 2006-2007), ont produit des informations sexuées sur la santé des personnes de 50 à 64 ans, en relation à l'emploi et au travail. La mesure de la santé s'établit sur un mode déclaratif : santé perçue, limitation d'activité, maladies chroniques, facteurs de risque. (voir annexes XVII, XVIII et XIX)

Dans la vague 2004[23], 30,8 % des hommes ont répondu être peu limités et 9,3 % fortement. Chez les femmes ces proportions sont plus élevées (respectivement 37,6 % peu limitées et 10,5 % fortement). Les populations qui se sentent le plus limitées sont celles du Nord de l'Europe, à 40 % pour les femmes (Suède, Danemark, Pays-Bas) et 35 % pour les hommes (Danemark et Pays-Bas). Pourtant, il s'agit des pays qui se caractérisent par l'état de santé le meilleur d'Europe. À état de santé donné et à caractéristiques socio-économiques égales, les réponses diffèrent donc selon les pays.

On retrouve également la corrélation statistique entre état de santé et participation à l'emploi. Déclarer une limitation d'activité fait baisser le taux d'emploi de 36 points pour les hommes (de 62,6 % à 27 %) et de 19 points chez les femmes (de 42,8 % à 24,1 %). Cependant après avoir étudié l'effet des maladies sur l'emploi, l'étude conclut que « *si la santé joue un rôle primordial au niveau individuel, c'est-à-dire que dans un pays l'état de santé détermine fortement la participation des seniors à l'emploi, ce sont les caractéristiques économiques et institutionnelles qui déterminent des différences entre nations… les maladies ne jouent pas le même rôle sur le fait d'être actif occupé pour les hommes et pour les femmes. Les prévalences sont différentes mais les impacts individuels aussi* ».

Une étude de Debrand et Lengagne[24] s'intéresse aux liens existant entre l'organisation du travail et la santé des seniors à partir de l'enquête SHARE 2004. Les seniors ayant un emploi se déclarent globalement en meilleur état de santé que ceux qui ne travaillent pas. Les femmes en emploi se déclarent légèrement plus fréquemment en bonne santé que les hommes en emploi (79 contre 77 %). Elles se déclarent exemptes de troubles dépressifs (89 % en emploi, 78 % sans emploi), de limitation d'activité (78 % en emploi, 59 % sans emploi) et de maladies chroniques (78 % en emploi, 60 % sans emploi), dans des proportions qui dépassent de quelques points celles des hommes.

L'étude montre que de mauvaises conditions de travail sont corrélées à un état de santé dégradé. Elle se fonde sur deux modèles, celui de Karasek et Theorell (1991) et celui de Siegrist (1996) qui font intervenir trois principales dimensions : la pression ressentie qui reflète la pénibilité physique perçue et la pression due à une forte charge de travail, la latitude décisionnelle qui renvoie à la liberté d'action et aux possibilités de développer de nouvelles compétences, et la récompense reçue qui correspond au sentiment de recevoir un salaire correct relativement aux efforts fournis, d'avoir des perspectives d'avancement ou de progression personnelle et de recevoir une reconnaissance méritée.

Ces modèles tiennent également compte de la notion de soutien dans le travail et du sentiment de sécurité de l'emploi. L'analyse montre que l'état de santé des seniors en emploi est lié à ces facteurs. Un niveau de pression ressentie peu élevé mais surtout un niveau de récompense reçue important sont associés à un bon état de santé, pour les hommes comme pour les femmes. Le manque de latitude décisionnelle et les caractéristiques organisationnelles affectent davantage l'état de santé des femmes. Les résultats révèlent enfin l'importance sur la santé du manque de soutien au travail et du sentiment d'insécurité vis-à-vis de l'emploi : les femmes sont davantage affectées par le manque de latitude décisionnelle, associé à une demande psychologique forte, une faible récompense, l'insécurité de l'emploi et le manque de soutien. Ces facteurs sont notamment corrélés au risque de souffrir de dépression. « *Pour les femmes, ce risque est également plus élevé lorsqu'elles jugent leur salaire trop faible relativement à leurs efforts ou lorsqu'elles sont constamment sous pression* ».

L'enquête SUMER 2002-2003[25] exploitée par Nicole Guignon sur les conditions de travail des femmes susceptibles d'avoir un impact sur la seconde partie de carrière des femmes confirme les mêmes résultats concernant les contraintes organisationnelles spécifiques pour les femmes : travail morcelé, dépendant, répétitif, impact des troubles musculo-squelettiques, postures contraignantes, manque d'autonomie, exposition aux infections, à la violence, aux agressions verbales, à des produits chimiques nocifs. Thomas Coutrot a montré l'impact du « job strain » différencié sur les hommes et les femmes en fonction des trajectoires professionnelles. Jennifer Bue a abordé la question sensible des

23 - Debrand T. et Barnay T., L'impact de la santé sur l'emploi des seniors en Europe, IRDES, Bulletin d'information n° 109, Juin 2006.

24 - Debrand T. et Lengagne P., Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe Économie et Statistique n° 403-404, 2007

25 - Guignon N., Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? (DARES) Femmes et Hommes : regards sur la parité. Édition 2008. Parmi les 21,7 millions de salariés, 17,5 millions sont représentés dans le cadre de l'enquête Sumer 2003.

« comportements hostiles » qui touche un salarié sur six[26] et les femmes un peu plus que les hommes, bien que l'âge ne semble exposer qu'à certains types d'agressions (voir Annexes XXII et XXIII).

Dans le dossier de l'ANACT sur la Pénibilité au travail, publié en mai 2008, l'étude sur les troubles musculo-squelettiques menée par le docteur Annie Touranchet dans les pays de Loire auprès des salariés de plus de 50 ans, montre une prévalence des TMS supérieure chez les femmes que chez les hommes, qu'il s'agisse de symptômes affectant le cou, l'épaule ou le poignet. Un TMS a été diagnostiqué au cours de l'examen clinique chez 15 % des femmes et 11 % des hommes, les tendinites de l'épaule étant les plus fréquentes – 9 % des femmes et 7 % des hommes – (Voir annexes XXIV et XXV). La prévalence de l'un des 6 TMS augmente avec l'ancienneté au poste de travail, jusqu'à 17 % chez les hommes et 22 % chez les femmes, ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Elle est moins corrélée à l'âge qu'à l'ancienneté.

Les parcours et trajectoires : âge, genre et retraite

Les modifications de l'âge de départ à la retraite sont le résultat de facteurs et tendances complexes, voire contradictoires : les bonnes conditions de travail (vieillissement en bonne santé) permettent l'allongement de la période active, les mesures incitatives au départ qui ont touché davantage les hommes (retraites anticipées) font baisser les taux d'activité des seniors, les réformes obligent à l'allonger. La question des revenus et les retraites à faible montant, liés aux bas salaires, aux interruptions et au temps partiel induisent une obligation de travailler plus quelles que soient les conditions, ce qui caractérise une bonne partie de l'emploi féminin. Des ressources « suffisantes » du ménage (notamment du conjoint) et un patrimoine considéré comme suffisant (notamment le logement) peuvent inciter les femmes également au retrait précoce.[27]

Une étude du CEE sur les aléas de carrière et les inégalités face à la retraite (juin 2008)[28] détaille les parcours et imprévus rencontrés par les hommes et les femmes, notamment pour les cohortes de seniors et retraités, et leurs implications pour les niveaux de retraites et revenus des hommes et des femmes. Elle mentionne une *enquête complémentaire à l'enquête Emploi de mars 1996, de Cloarec (2000) qui montre que « l'écart entre l'âge de cessation d'emploi et l'âge de liquidation de la retraite s'est accru* » au fil des générations. L'écart est beaucoup plus important pour les femmes qui sont particulièrement et presque quasi exclusivement touchées par des périodes d'inactivité avant de liquider leurs droits. Les hommes connaissent plutôt des périodes de chômage mais en proportion, les femmes restent légèrement plus nombreuses à connaître des épisodes de chômage en fin de carrière (Voir annexe XXVI). Les catégories socioprofessionnelles les plus touchées par le chômage sont les employés et les ouvriers. L'inactivité touche les professions féminines (employées) mais aussi les non-salariés.

Selon Petit (2006), cité dans l'étude, l'écart salarial entre hommes et femmes semble croissant avec l'âge et a tendance à se renforcer au cours de la vie active. L'écart salarial est de 7 % parmi les salariés de moins de 35 ans, et de 22 % parmi les salariés de plus de 35 ans. Il s'explique par des différences de structure (type de secteur et d'établissement de l'emploi), mais aussi par une inégale répartition du temps partiel entre hommes et femmes, notamment dans les secondes parties de carrière, et par les interruptions de carrière.

Bien que les hommes et les femmes aient atteint aujourd'hui les mêmes niveaux de diplômes, les femmes ont souvent une expérience professionnelle et une ancienneté moindres. Selon l'auteur, 29 % des femmes ont interrompu leur carrière au moins un an depuis leur insertion dans la vie professionnelle, alors que ce n'est le cas que pour 18 % des hommes. La moitié des femmes concernées avance les charges familiales comme explication alors que 39 % des hommes mettent en avant le chômage. Par ailleurs, 16 % de ces hommes ont consacré une partie de cette interruption à la formation, alors que cela ne concerne que 9 % des femmes.

La question des retraites et des trajectoires, repose nécessairement la question des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, car ceux-ci s'accroissent en fonction de l'âge (APEC 2007[29]).

26 - Bué J. et Sandret N., Enquête SUMER, Premières Synthèse Informations, n° 22.2, Mai 2008, DARES

27 - Boarini R., Le Clainche C., Martinsson P., Déterminants de l'âge de départ à la retraite en France et en Suède : en fonction revenus, richesse, statut marital, santé, attentes. Coll. Document de travail n°60, CEE, 2006, 2006.

28 - El Mekkaoui N., Duc C., Briard K., Legendre B. et Mage S. de Paris Dauphine et du CEE ont publié une étude sur les *Aléas de carrière et les inégalités face à la retraite* (juin 2008) qui détaille les parcours et aléas rencontrés par les hommes et les femmes, notamment pour les cohortes de seniors et retraités, et leurs implications pour les niveaux de retraites et revenus des hommes et des femmes.

29 - APEC Les salaires des cadres, *Arrêt sur image en 2007*

Le salaire des hommes augmente de façon continue avec l'âge, alors que le salaire des femmes reste relativement stable à partir de 35/39 ans. Ce phénomène s'explique en grande partie par **la nature des postes occupés**. Les hommes sont ainsi beaucoup plus nombreux à occuper des postes de « haut » niveau, impliquant des responsabilités importantes et sont, de fait, mieux rémunérés. Certains facteurs liés au contenu du poste occupé pèsent fortement dans le niveau du salaire. La fonction est l'un de ceux qui ont le plus de poids. La responsabilité hiérarchique, l'effectif supervisé, la gestion d'un budget ou la dimension internationale ont également une influence positive et sont à l'origine d'écarts sensibles entre les salaires sans oublier la région.

Dans le pôle opposé, une étude portant sur les **bas salaires** (CEREQ 2007)[30] introduit la question des **femmes de chambre** qui doivent se confronter à des conditions de travail difficiles. Population à prédominance féminine, peu diplômée, souvent d'origine étrangère. Certaines se trouvent enfermées dans une spirale qui lie faible rémunération et emploi précaire, et les fait entrer dans la catégorie des « travailleurs à bas salaire ». L'analyse de leurs trajectoires jusqu'à un âge avancé met en lumière les enjeux de la sécurisation des parcours professionnels des personnes les plus vulnérables.

Les inégalités ne se limitent pas au niveau des pensions : si les femmes liquident leurs droits en moyenne deux ans plus tard que les hommes, l'âge moyen est lui inférieur, ce qui accroît pour les femmes la durée de la période sans emploi avant le départ à la retraite : 50 % des femmes sont sans emploi au moment de leur retraite. **Les femmes occupent des emplois plus précaires et travaillent davantage à temps partiel en fin de carrière**. Les années de travail à temps partiel diminuent le salaire annuel moyen qui sert de base de calcul de la retraite de base (et se répercutent sur le nombre de points acquis/retraite complémentaire). L'impact est le plus grand quand le temps partiel intervient en fin de carrière.

Ainsi l'observation des parcours des femmes, notamment en fin de carrière, tend à montrer que face au modèle linéaire masculin, les aléas et ruptures ne sont pas pour les femmes facteurs d'amélioration, de saisie d'opportunités, d'adaptation souple au changement. Elles figurent actuellement plutôt comme des désavantages ou des obstacles, mais la continuation de l'augmentation de leur taux d'activité témoigne cependant de leur persistance à vouloir se tailler une place dans le monde du travail rémunéré.

Thomas Amossé et Michel Gollac[31] développent l'idée selon laquelle les mutations du travail provoqueraient une sélection entre ceux qui se trouvent favorisés et les autres qui sont au contraire frappés de plein fouet : « *l'intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ?* ». Partant du double constat de la rapide intensification du travail observée au cours des années 1980 et 1990 et de la difficulté qu'il peut y avoir à soutenir un travail intense, ils examinent les contraintes de rythme vécues dans le travail et les changements de situation professionnelle. « *À la lumière de la littérature, nous formulons l'hypothèse d'un double effet de l'intensité du travail sur les carrières : positif pour les salariés qui ont les moyens de faire face aux contraintes auxquelles ils sont soumis, négatifs pour les autres* ».

Cet avertissement doit amener à réfléchir sur les inégalités nouvelles qui peuvent creuser les écarts à la fois entre les sexes et à l'intérieur de chaque catégorie de sexe, si des correctifs ne sont pas mis en place.

Dans les approches par le genre, des éclairages sur le vieillissement

Comme on l'a dit, la question du vieillissement au travail est la résultante des conditions de travail tout au long de la vie. Certains travaux concernant le genre et le travail devront être pris en compte pour approfondir les connaissances.

Métiers, Statuts, mixité, égalité

Les **recherches** sur le genre et l'égalité professionnelle, les conditions de travail, tels que les travaux conduits par Dominique Méda (genre et rôles, temps partiel, accès aux retraites, place du travail dans la vie) et Pascale Levet (Labho), mettent en exergue les conditions de la mixité et ses recompositions permanentes.

30 - Mériot S.-A., Guegnard C., Les emplois à « bas salaire » et les salariés à l'épreuve de la flexibilité / Bref Céreq, janvier 2007, n° 237, 4 p.

31 - Amossé T., Gollac M., l'Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ? *Centre d'études de l'emploi*, Document de travail, n° 93, septembre 2007.

Genre, santé, usure et risques

Laurent Vogel[32] apporte des éléments de clarification sur genre et santé. Il remarque que la question du genre et celle de la santé au travail sont rarement croisées, ou très partiellement, pour des raisons institutionnelles voire budgétaires, et parce qu'elles soulèvent des interrogations qui sortent des limites traditionnelles des politiques de prévention de la santé au travail. Il souligne qu'il est important de savoir qui pose les questions et rappelle, avec Karen Messing (1998) que la science peut n'avoir « qu'un œil ».

Il considère important de prendre en compte les interactions entre travail rémunéré et travail non rémunéré et de ne pas considérer les femmes comme un groupe « problème » ou « à risque » qui aurait besoin de politiques correctives. En effet, cette orientation se trouve dans la continuité des approches protectionnistes qui posaient des interdits selon le sexe, en défendant plus la moralité ou la maternité (et donc la reproduction) que la santé des femmes et des hommes. Cette approche « trop spécifique » ne doit pas laisser la place à une approche « asexuée » qui, en prétendant à l'universalité, se réfère à un travailleur abstrait, qui se révèle le plus souvent bâti sur un modèle masculin qui, lui-même, ne correspond pas à la diversité des situations de travail, même des hommes. En éliminant, par exemple, les questions liées à la santé reproductive ou la maternité, on se prive d'aborder des questions qui peuvent concerner la santé reproductive des hommes ou, de façon plus générale, d'inclure dans la réglementation du travail un secteur systématiquement exclu comme les travailleuses domestiques.

Laurent Gogel prend l'exemple du harcèlement sexuel comme révélateur. Pris dans une dimension individuelle, sa finalité collective, symbolique et politique destinée à préserver des relations hiérarchiques ou à décourager la mixité n'est pas abordée par la loi, son impact sur la santé au travail n'est pas prise en compte : « *en d'autres termes, la construction même de la division sexuelle du travail intègre comme un de ses déterminants une banalisation des risques liés à des stéréotypes masculins et féminins* ». Or les femmes sont davantage exposées aux risques d'atteintes à la dignité ou aux violences psychologiques ou morales pratiquées par **d'autres personnes**, ainsi qu'à l'hypersollicitation (catégories de Davezies, 1999) plutôt qu'aux atteintes directes à l'intégrité physique dues à **des agents matériels**.

Genre, trajectoires et formation

Un numéro d'« Actualité de la Formation professionnelle » (2007) contribue à faire l'état des lieux des problématiques de trajectoires[33] liées à l'âge et au genre, mettant en évidence des trajectoires différenciées hommes/femmes entre 45 et 60 ans et l'impact des parcours antérieurs.

Interrogés sur leur perception de l'égalité professionnelle[34] *via* trois items (rémunération, promotion, formation), des salariés issus du secteur bancaire ont mis en avant, au-delà des problèmes de rémunération, que la discrimination se joue dès l'embauche, à travers la rémunération et la classification, que les inégalités se creusent au cours de la carrière avec des progressions inférieures aux hommes, et que le temps partiel et la disponibilité horaire sont pointés comme les principaux facteurs pénalisants. En ce qui concerne la formation continue, elle est moins caractérisée par les inégalités de genre. Selon l'âge et la profession, les femmes sont plus ou moins bénéficiaires que les hommes. Avec l'avancée en âge par exemple, les femmes semblent être plus disponibles pour des formations continues.

À ce propos, Meda et Minault[35] (2006) mettent en lumière la faiblesse des choix professionnels proposés aux salariés et salariées, la prise en charge insuffisante des risques liés aux mobilités, l'inadaptation du système de formation professionnelle, l'existence de freins importants au retour dans l'emploi, et l'efficacité problématique de l'accompagnement des parcours professionnels choisis.

32 - Vogel Laurent : *La dimension de genre en santé au travail. Newsletter du BTS* n° 18, mars 2002

33 - Raoult N., Trajectoires professionnelles et séquences de vie, Actualité de la formation permanente, mars - avril 2007, n° 207, p. 20-27.

34 - *Les seniors et la formation dans diagnostic sur le secteur bancaire*, projet Equal ARETE en partenariat entre l'Aract-IDF et la CGPME 91 http://www.arete.fr/site/expertises-etudes/etude-age.htm
Moins de 30 % d'entre eux estiment qu'il y a une égalité dans les rémunérations au sein de leur structure.

35 - Méda D., Minault B., La sécurisation des trajectoires professionnels (1re partie) in *Partage*, janvier - février 2006, n° 185, pp. 12-25.

Le sondage SQVT 2008, concernant les aspirations comparées H/F sur une meilleure **conciliation vie privée/vie professionnelle** relève que « *l'arbitrage entre vie professionnelle et vie familiale repose aujourd'hui largement sur les femmes* ». Seraient à explorer les questions concernant **l'impact des mesures d'aide à la conciliation** : non seulement la prise en charge des enfants adolescents, jeunes adultes étudiants, ou issus de familles reconstituées, mais aussi prise en charge des **parents**, ou d'autres membres de la famille et de l'entourage.

Par ailleurs, l'impact du transport, de l'accès au logement ou de sa localisation, des horaires des services, commerces, est à prendre en considération. C'est dans cet esprit que des bureaux des temps ont pu être mis en place par des municipalités dans le cadre de la prise en compte du genre et de l'âge dans les politiques municipales. La gestion de la tension entre les besoins et rythmes des usagers, notamment des femmes ayant des horaires atypiques et des employé(es) des services municipaux, horaires le plus souvent en conflit avec les obligations familiales (Messing, 2002), amène aussi à des concertations avec les entreprises ou au sein des structures employeuses publiques.

D'autres études commencent à prendre en compte l'impact sur la santé et le travail des seniors hommes et femmes, d'éléments issus de l'environnement : par exemple, leur origine sociale et la longévité de leurs parents[36], ou les contributions des dépenses publiques de santé, d'éducation et de logement dans le niveau de vie des personnes, en fonction de l'âge et parfois du sexe.

Plus récemment un programme EQUAL, mené par le ministère de la Justice et des fédérations associatives a mis en évidence l'impact sur le travail et l'emploi des violences vécues dans le cadre conjugal[37].

Toutes ces dimensions devraient donner lieu à des investigations spécifiques croisant toujours âge et genre.

Les questions en suspens

Trois grands enjeux conditionneront la croissance de la population active sur le long terme : la fécondité, l'accès des jeunes à l'emploi, le maintien des seniors dans la vie active. Sur le marché du travail, les femmes ont désormais une place centrale et en particulier aux âges plus avancés. Si les femmes sont plus présentes, les différences de conditions de travail entre hommes et femmes deviennent plus visibles.

Une question émerge concernant les conditions du maintien en activité : l'inégalité entre les femmes. En effet, si certaines ont le choix d'embrasser des carrières très enrichissantes sur tous les plans, d'autres sont de plus en plus contraintes de se maintenir coûte que coûte. La perspective de faire un focus sur le genre devient indispensable à l'approche d'une gestion renouvelée des âges. Le peu de travaux croisant genre et âge amène donc des questions.

Une première série de réflexions ressort **des analyses quantitatives** des taux d'emploi.

Mais l'allongement de la vie professionnelle, jugé désormais comme impératif (malgré la nouvelle crise), ne peut faire l'économie de la question suivante : dans quelles conditions le maintien des seniors femmes et hommes dans l'emploi peut-il se développer ? Se fera-t-il par un nivellement par le bas, vers la généralisation des conditions imposées aux femmes (temps partiel, déqualification, baisse de salaire imposée) ? Le travail des femmes seniors sera-t-il de plus en plus caractérisé par l'aggravation de toutes les discriminations accumulées au cours de la vie ?

Que faire dans cette situation alors que les entreprises se sont habituées à fonctionner avec des structures d'âge plus jeunes et moins diverses que celles qui s'imposeront demain ?

Des changements sont nécessaires dans les modes d'utilisation des ressources humaines afin d'anticiper ces évolutions contraintes ou opportunes. Deux directions peuvent être principalement mises en évidence, qui ressortent des accords actuellement signés visant la mise en place d'une GPEC, de

36 - Devaux M., Jusot F., Trannoy A. et Tubeufla S., Santé des séniors en fonction de l'origine sociale et de la longévité de leurs parents. Économie et Statistiques n° 411, 2008.

37 - Provictima (2005-2007) et Inprovic (2007-2008), menés par le ministère de la Justice, l'Inavem, le CNIDFF et la FNSF en collaboration avec des institutions et acteurs du secteur de l'emploi, du travail et de la justice.

l'égalité entre les femmes et les hommes et dans le sens d'un respect de la diversité : ce n'est pas après 50 ans qu'il faut agir, mais avant : **45 ans est un âge identifié comme critique, ou bien 20 ans d'activité professionnelle**.[38]

Croiser la mobilisation des pouvoirs publics et des partenaires sociaux sur chaque dimension

Désormais, un plan national en faveur des seniors se développe suite à un accord interprofessionnel visant les fins de carrière. Rappelons les objectifs de cet accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi en ce qu'ils montrent l'ampleur des préoccupations des partenaires sociaux : faire face à un déséquilibre entre offre et demande de compétences sur le marché du travail qui apparaît déjà dans certaines régions, prévenir une perte de potentiel de croissance si le taux d'emploi des seniors n'augmente pas, progresser dans la recherche de l'équilibre des comptes sociaux, en particulier des retraites, assurer aux seniors une activité leur offrant une rémunération puis une retraite convenable et augmenter **le taux d'emploi des femmes** et le retour à l'emploi des chômeurs.

L'évolution de la législation[39] est révélatrice du consensus qui s'est progressivement construit autour de **l'égalité professionnelle** (Jacqueline Laufer, 2007), en tout cas autour de ses principes. Fondamentales d'un point de vue symbolique, les lois n'ont pas nécessairement entraîné de changements réels dans les pratiques des entreprises. La loi sur l'égalité de rémunération, qui instaurait le principe « *à travail égal, salaire égal* », n'a pas eu de conséquences importantes car elle ne s'attaquait pas aux véritables facteurs d'inégalité, les travaux des femmes et des hommes n'étant pas égaux. La loi de 1975 posant l'interdiction de discriminer à raison du sexe et de la situation de famille sauf motif légitime n'a pas été non plus très efficace, les entreprises arguant de différents éléments (manque de disponibilité des femmes, maternité prochaine) pour leur refuser des promotions ou des recrutements.

La question du croisement des réflexions et des propositions dans ces différents accords et évolutions législatives doit être mise en évidence. Des changements s'imposent dans les modes d'utilisation des ressources humaines afin d'anticiper ces évolutions contraintes ou opportunes. Il conviendrait de poursuivre l'analyse croisée de ces processus de négociation[40] tout en les infléchissant pour les mettre en interaction.

Les questions issues de l'état des lieux

L'évolution des chiffres en matière de taux d'activité des femmes montre la capacité d'évolution du comportement humain, sous l'influence des changements socioculturels ou comme stratégie d'adaptation aux crises (guerre, chômage de masse, etc.). Un éclairage historique rappelle que, sur le long terme, l'activité productive des femmes a suivi une courbe en U puisque dans la France rurale d'avant la première guerre mondiale les femmes participaient largement à la production. Ainsi la comparaison des années 2000 avec les années 60 ou 70 est-elle une comparaison avec le moment où le taux d'activité productive – notamment salariée – des femmes a été le plus bas, la « femme au foyer » avec un seul « travail » (l'éducation des enfants et l'entretien du ménage) étant devenu un idéal à atteindre pour une bonne partie de la population. La croissance résolue de l'emploi féminin, notamment au sein de la génération du *baby boom*, arrivée aujourd'hui à cinquante ans et plus, et les modifications des flux migratoires qui se sont largement féminisés montrent que, même si l'on constate l'inertie des grandes tendances concernant l'augmentation de la population « active » ou la persistance des inégalités hommes-femmes, les changements des relations des femmes au travail rémunéré sont de grande envergure et restent peut-être sous-estimés dans leur complexité.

38 - Étude en cours sur les parcours des femmes de plus de 45 ans pour : un accès prioritaire à la formation des femmes et des hommes de plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'ancienneté, un bilan de compétences, un entretien de deuxième partie de carrière tous les 5 ans à partir de 45 ans.

39 - Cadre législatif français incitatif sur l'égalité : Loi Genisson 2001, Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à échéance 2010, traduite en 125 accords. L'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle (2004), l'Accord National Interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors (2005), la Charte égalité et la commission de labellisation (2004) ainsi que la Charte Diversité (2008), et enfin la Charte de la parentalité.

40 - L'analyse des accords sur l'égalité professionnelle commandée par l'ANACT à Annie Ducellier et Laurence Langer (Cabinet Isotélie) en constitue un point de départ.

A-t-on tiré au clair le poids de tous les paramètres relatifs aux changements de rôle entre les hommes et les femmes dans la prospective concernant les évolutions démographiques et de la main-d'œuvre ?

Les préoccupations démographiques sur le rapport entre *population active* et *équilibre des retraites* ont induit les changements de régime de retraite en France, avec des premiers effets indiscutables. Il n'en reste pas moins que l'obtention de taux élevés d'activité chez les seniors peut se faire pour des raisons opposées. Les comparaisons internationales l'illustrent : dans les pays à protection sociale élevée comme la Suède, ces taux semblent liés à des conditions de travail plus favorables, tandis que dans les pays où la protection sociale publique est faible, comme aux États-Unis ou au Japon, ces taux s'expliquent davantage par l'insuffisance du montant des retraites et donc le besoin de ressources complémentaires.

Ces différences se retrouvent probablement entre hommes et femmes et peuvent orienter des politiques publiques inverses. Obtenir une amélioration des conditions de travail tout au long de la vie permet de préserver de l'usure et du désir de retrait qui lui est lié, et donc contribue à un vieillissement en bonne santé, actif et participatif. Par contre, la précarité ou l'insuffisance des revenus ou du patrimoine contraint à continuer à travailler, quels que soient l'état de santé ou les conditions de travail, et donc dans des conditions défavorables et à un coût humain ou social supérieur.

La discussion ne peut donc se limiter à celle des taux d'activité ou d'emploi, elle concerne également les conditions de travail, **la qualité de vie dans et hors travail. Pour ce faire, il conviendrait de conduire des investigations sur ces champs en interférence**.

L'augmentation du travail rémunéré des femmes, même « canalisé » ou contraint à se limiter à certains secteurs, métiers, filières, rythmes, niveau de qualification, de responsabilité ou de pouvoir de décision, c'est-à-dire encadré par les « plafonds de verre », « murs de cristal » et « plancher collant », fait bouger les frontières entre la vie au travail et la vie hors travail (rémunéré) et de la place du travail dans la vie des êtres humains, femmes et hommes. Cette augmentation persistante pose des questions et pousse (on ne peut encore dire « impose ») des transformations bénéfiques pour tous, femmes et hommes, *comme la conciliation ou l'articulation des temps personnels et professionnels*. On peut se demander maintenant, si les rôles sociaux ont tendance à se cristalliser à des phases de la vie, qu'en est-il effectivement à des âges avancés lorsque les femmes se trouvent isolées ou surchargées et vont devoir assumer simultanément, tant pour elles-mêmes que pour leurs enfants, petits-enfants ou ascendants de nouvelles responsabilités qui les convertiraient en « *piliers intergénérationnels* » ? Des nouveaux partages seront-ils possibles entre les hommes et les femmes d'une part, et entre les entreprises, les services privés aux personnes et les services publics, d'autre part ?

Deux aspirations s'entrechoquent : travailler « moins » à certains âges (les jeunes au profit des études, et les plus âgés au profit de la retraite et des loisirs, ou pour compenser la pénibilité subie), voire à tous âges (réduction du temps de travail par la semaine de 35 h, conciliation vie personnelle/vie professionnelle). Et, cependant, pour les femmes s'expriment aussi le besoin et l'aspiration à travailler plus en fonction de différents objectifs : plus d'indépendance et de liberté, possibilité d'expression, nécessité de gagner sa vie ou d'améliorer son niveau de vie, d'assumer des responsabilités.

Le pseudo « manque de disponibilité » reproché aux femmes, comme si elles ne travaillaient pas globalement plus que les hommes – si on totalise les heures rémunérées et non rémunérées comme dans les études canadiennes –, doit faire place à des questionnements sur la répartition des tâches dans et hors travail. Cette réflexion doit explorer les particularités des étapes de vie des seniors, en intégrant des éléments hors travail et dans le travail, pour différents métiers, configurations familiales, filières, conditions de patrimoine, de logement, etc. Si dans certaines enquêtes a émergé pour les hommes l'aspiration à une meilleure conciliation, cet aspect mérite d'être plus largement investigué.

L'évolution peut aussi accentuer les différences entre les femmes elles-mêmes

Il y aurait un risque à conserver une vision homogène des conditions faites aux femmes aujourd'hui. Au contraire semblent se créer de nouvelles contradictions : amélioration de la conciliation pour les unes avec une diminution des tensions vécues au sein des ménages et de l'entreprise, au moyen de la création d'emplois sous-protégés voire informels, « au noir » ou clandestins pour d'autres femmes. Ainsi la faible évolution de la redistribution des tâches entre hommes et femmes au sein des familles a-t-elle une incidence dans le développement d'emplois à temps partiels, fractionnés, de faible qualité et faiblement rémunérés, comme l'aide à domicile. Emplois dont les titulaires auront tendance à travailler plus longtemps pour faire face à leurs faibles retraites. Travailleuses pauvres et pauvres retraitées risquent de découler de ces politiques peu clairvoyantes et de ces pratiques trop répandues de travail contraint sinon forcé.

L'âge est une catégorie qui évolue de façon différenciée pour les femmes et les hommes

Vieille oui, mais à quel âge ? Encore plus victimes du jeunisme que les hommes, les femmes résistent aux pressions de la société pour se maintenir dans les meilleures conditions physiques et mentales, même si elles n'échappent pas aux risques psychosociaux.

On observe une **contradiction entre la réalité physique** (les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes **et les représentations sexuées ou sexualisées** dont elles font l'objet dans la vie personnelle comme au travail. Elles semblent alors plus concernées par la version négative du vieillissement et sont considérées comme « vieilles » plus tôt que les hommes. Au-delà des baisses des fonctions sensorielles, elles mentionnent dans certaines enquêtes les changements physiques de l'âge mûr, liés à leur santé reproductive, comme un phénomène ponctuellement perturbateur dont elles se libèrent par la suite. Cependant, cette dimension de leur vie paraît fortement chargée de représentations négatives dont on ne sait si elles sont personnelles ou partagées par leur entourage professionnel et familial.

Paradoxalement, malgré les contraintes et inégalités, *ou en partie à cause d'elles*, le taux d'activité des femmes seniors de plus de 50 ans a presque doublé depuis 1975, et il continue d'augmenter (+12 points ces dix dernières années) à la différence de l'évolution vécue par les hommes actifs.

Si les inégalités s'accentuent avec l'âge entre hommes et femmes, notamment dans l'intervalle 50- 59 ans, y a-t-il un lien entre les conditions de travail et l'espérance de vie pour les femmes et pour les hommes ? Peut-on faire le parallèle avec la comparaison de l'espérance de vie des cadres et des ouvriers liée à la différence de conditions de travail ou de qualité de vie (éducation, santé dans l'enfance) ? Que faudrait-il changer dans la vie des hommes, au travail ou hors travail, pour que leur espérance de vie rejoigne celle des femmes ? Et si les femmes ont des conditions de travail plus « contrôlées » ou « contraintes » que les hommes, y a-t-il un lien avec leur espérance de vie plus longue ? Quel lien entre espérance de vie et qualité de vie, au travail et hors travail ?

Un ressenti encore majoritairement inégalitaire, certains sujets peu explorés

Une enquête complémentaire pourrait s'avérer utile pour mieux étayer les constats des différences de genre aux différentes étapes des cycles de vie. Principalement, la question des aléas et trajectoires, des changements de métiers et secteurs, pourrait être creusée pour mettre en évidence les effets d'éventuelles discriminations, les raisons invoquées pour les changements volontaires ou involontaires, les caractéristiques des transitions, les facteurs d'adaptations, le rôle réel ou potentiel de la formation, les stratégies d'évitement ou d'affrontement des risques psychosociaux. Dans ce dernier domaine, les résultats des enquêtes concernant le « jobstrain » mériteraient d'être confrontés à ceux issus de l'ENVEFF et de SUMER sur les comportements hostiles, ainsi qu'à l'expérience des associations spécialisées sur les questions de harcèlement sexuel et sexiste au travail[41].

Des propositions pour l'action

Nous proposons à ce stade des pistes permettant au réseau ANACT d'orienter son activité et ses investigations à venir sur le genre et l'âge. Celles-ci viseront tant l'exploration de données plus systématiques que des recherches de terrain ou d'expérimentations appropriées permettant un aller et retour entre recherche et action.

Dépasser l'invisibilité des femmes

Nous proposons donc que soit continué le travail d'exploration d'analyses « genrées » et de collecte d'informations pertinentes, au travers des recherches, études, rencontres concernant le vieillissement, y compris éventuellement dans la littérature « grise », associative et à l'étranger, en particulier au Canada et dans d'autres pays européens.

Pour dépasser l'invisibilité des femmes et la référence universelle au travail masculin comme norme, y compris dans les études quantitatives et économétriques, il faudrait que dans les intitulés des

41 - Comme l'AVFT, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, soutenue par le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité.

études et recherches, l'approche « genrée » puisse être toujours explicite. Elle devrait devenir systématique, puisque l'âge et le sexe sont des données disponibles dans toutes les grandes enquêtes. En se rapprochant de l'INSEE et de la DARES[42], des efforts convergents devraient permettre que cette exploitation systématique progresse. Traiter ou publier les résultats des grandes enquêtes sur les conditions de travail en tenant compte simultanément de l'âge et du genre favorisera des analyses croisées plus fines (métiers/filières/santé/âges/genre). Produire des analyses en fonction du genre présuppose de partir des données sexuées et les rendre visibles conjointement avec toutes les autres problématiques traitées, quelle que soit leur complexité.

Il s'agit ensuite de les analyser en termes de *genre* et non uniquement de *sexe*, c'est-à-dire sans attribuer les différences observées à une « nature » féminine ou masculine (notamment dans le domaine de la santé, qui touche au corps et qui met en jeu ses représentations), mais en les mettant en lien avec la division sexuée du travail entre hommes et femmes et avec les rapports de domination qui persistent et se reproduisent.

Il faut ensuite les diffuser et valoriser dans la communauté scientifique, non seulement celle qui s'attache à produire des études spécialisée sur le genre, mais également auprès des spécialistes de toutes disciplines et auprès des acteurs de « terrain » qui vivent ou participent aux transformations étudiées (partenaires sociaux, intervenants divers après des publics, institutions, sujets).

Rechercher des ruptures épistémologiques

En balayant systématiquement les études sur le vieillissement et âges pour chercher des informations utiles telles que nous avons pu l'initier, on abordera les contradictions et représentations persistantes qui tiennent peu compte des évolutions de comportements.

Il s'agit de favoriser le dialogue entre les disciplines et les spécialités, de chercher des ruptures épistémologiques notamment aux frontières des définitions et des interactions du travail rémunéré et du « non travail ».[43] Les modes de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ne doivent pas être considérés uniquement comme des adaptations demandées par les femmes, pour satisfaire leurs besoins « spécifiques ». De même que l'éducation des enfants ne peut plus continuer à être considérée comme une obligation exclusive des mères, les aménagements et interactions entre travail rémunéré et travail non rémunéré, observés ou proposés aux seniors, peuvent être pensés d'abord pour diminuer les effets négatifs des conditions de travail spécifiques des femmes, mais aussi dans la perspective de contribuer à diminuer les différences ou à permettre une évolution bénéfique à toutes et tous. Par ailleurs, la diversité croissante des transitions à venir des contextes familiaux, ou l'augmentation du travail autonome chez les seniors, seront autant de changements de paradigmes à explorer. Au-delà du « brouillage des âges de la vie » (J.-P. Boutinet), on pourra tenter de percevoir les reconfigurations en cours et faire émerger les catégories qui permettent de repenser la nouvelle scansion de la vie individuelle et collective.

Conduire une démarche pluridisciplinaire

Afin d'appréhender la réalité du travail et de ses contingences, il est fortement recommandé d'élargir le champ des références : « *le renouvellement des recherches sur les relations âge/travail passe par leur élargissement aux interactions avec l'évolution des sociétés : la coopération avec d'autres disciplines, l'ethnologie, la sociologie, l'économie par exemple, devient une nécessité qui s'impose, à condition qu'elle se construise autour de problématiques communes centrées sur le travail et éclairant les problèmes du travail* » (Laville, 1995).

Avancer en âge et prendre en compte les distinctions du genre impose de conduire des études avec une visée large et mieux étayée du point de vue du renouvellement des connaissances. C'est ainsi que nous suggérons de mettre en place des équipes ou tout au moins des binômes issus de différentes disciplines et prêts à mener des investigations dynamiques dépassant les généralisations qui ne pourraient être qu'« hasardeuses ».

---

42 - Il faudra tenir compte du départ en retraite des spécialistes de la DARES, Jennifer Bué et Nicole Guignon dans quelques années.

43 - Cf. Leroy O. Stone, « *les nouvelles frontières de la recherche au sujet de la retraite.* » Statistique Canada n° 75-511-XIF, Division d'analyse du travail non rémunéré, ainsi que les réflexions de Dominique Méda sur l'histoire de la place du travail.

Les transformations à saisir doivent être entendues au sens de l'évolution de la personne, du groupe et de l'ensemble du contexte dans lequel l'étude se conduit, permettant une problématisation des interactions entre genre et âges.

Ce type d'approche devrait être davantage exploré pour mettre en évidence les liens entre le vieillissement de groupes professionnels et les transformations de leur activité et, de plus, être conduit dans la durée et sur plusieurs terrains d'observation. Les enseignements en seraient utiles pour infléchir les représentations sociales. Aucune discipline n'échappe à la controverse sur le fait de savoir si **l'âge constitue ou non un handicap** pour l'exercice du travail, au risque de contribuer à renforcer l'idée de déclin ou de limitation pour le travail et de stigmatisation de population « ayant plus de... » (âge).

Une démarche méthodologique d'intervention et de transfert

Les observations sur le terrain s'inscrivent et se nourrissent largement des résultats des recherches théoriques. Et les résultats des **observations de terrain** doivent être contextualisés.

Une tradition de l'ergonomie a contribué à faire émerger des pratiques d'intervention qui reposent sur une dynamique associant étroitement la recherche, la formation et l'action qui se fécondent mutuellement. Ces approches reposent sur la reconnaissance des savoirs d'expérience propres aux opérateurs, la valorisation de la prise en compte de leur point de vue et l'idée d'un apprentissage réciproque des chercheurs et des salariés[44].

Dans le cadre des missions d'intervention en entreprise et de transfert vers différents publics, l'ANACT se voit renforcée dans ses orientations visant à la fois les objectifs d'accompagnement des nouvelles organisations du travail, de renforcement de l'employabilité tout au long des parcours professionnels des salariés et salariées, tout en agissant dans le sens de la préservation de la santé au travail. Le réseau ANACT a une position particulière faisant le lien entre connaissances scientifiques et terrain. De par ses nombreuses références aux demandes des entreprises, il peut agir efficacement sur des thématiques complexes. Viser la construction d'une **méthodologie adaptée combinant** une analyse quantitative des structures d'âges « genrées », puis croisant des dimensions qualitatives (biographiques ou méthode **d'histoires de vie retraçant l'historicité du contexte territorial et temporel**), s'impose dans le domaine, si l'on veut prendre en compte le contexte strictement professionnel mais aussi les trajectoires de vie personnelle et familiale.

L'émergence de la préoccupation du vieillissement au travail pour des populations – en particulier féminines – ayant acquis une plus ou moins longue expérience, est très progressive. Elle interroge d'une façon systémique les composantes de l'ensemble de l'entreprise tant du point de vue des modes d'organisation que des contributions actives des salarié(es). Il faut reconnaître que si l'avancée en âge touche bien toutes les personnes au travail, ses effets sur la santé et les trajectoires diffèrent de façon importante selon les situations professionnelles des hommes et des femmes. Traiter des effets du vieillissement consiste à constater des risques et des symptômes de mal-être ou de défaillances mettant en évidence **des stratégies compensatrices qui restent à élucider** (combinant des capacités avec des savoir-faire acquis) et ceci en fonction du genre. Ces analyses sont à mener de façon articulée pour les deux sexes. Il faudra notamment prendre en compte les mécanismes d'exclusion de l'emploi caractéristiques de la situation des femmes en seconde partie de carrière (en lien avec leur santé, compétences, motivations...).

Des analyses de programmes d'actions portés dans différents secteurs d'activités professionnels et de leurs effets dans la durée

La proposition consiste à conduire des études à partir de programmes pré-existants menés dans les branches ou les grandes entreprises afin de traiter la question du genre et des âges au travail. Elles permettront de mettre à jour en quoi les personnes peuvent **vieillir ou non dans le travail en lien avec leurs conditions de vie**. Les facteurs qui conditionnent le vieillissement au travail sont de plusieurs ordres qui restent à moduler : on retrouve l'influence directe des conditions de travail sur la santé du personnel (l'usure professionnelle), les modalités d'organisation du travail et les trajectoires professionnelles mais aussi des facteurs hors travail.

La montée des risques psychosociaux (stress, harcèlements, suicide) représente un autre phénomène, qui doit être exploré en fonction du genre.

44 - Lacomblez M. (2001) ; Teiger C. (2002) ; Teiger C. et Lacomblez M. (2005 ; 2006)

Des actions type RH visant le genre

La mise en place des programmes d'actions concrètes en entreprise mobilise différents leviers d'actions possibles : la diversification des recrutements, la polyvalence, le travail collectif, les formes de tutorat, les parcours professionnels verticaux ou horizontaux...

Les dispositifs de formation tout au long de la vie permettent d'acquérir des qualifications nouvelles en cours de vie professionnelle et de progresser en changeant de métier. Toutes ces approches répondent à des objectifs immédiats dits curatifs, ou de plus longue haleine plus préventifs. Le défi est qu'ils soient en plus inclusifs pour la progression des femmes dans leurs parcours.

Les actions menées pour améliorer les conditions de travail des seniors serviront aussi à prévenir les difficultés éventuelles des plus jeunes. Des solutions doivent être envisagées au moment de la **conception du processus de travail** afin de penser des modèles inclusifs et donc d'éviter, par exemple, les postures permanentes susceptibles d'entraîner des troubles musculo-squelettiques. Les études montrent que ce type de troubles intervient plus tôt qu'on ne le croit et est lié aux conditions de travail plutôt qu'au vieillissement biologique. Il convient ainsi **d'améliorer les conditions de travail pour toutes les catégories d'âge et de genre pour lutter contre les discriminations montantes**. Il est donc opportun de proposer des solutions d'un **travail soutenable** au sens de Serge Volkoff et Anne-Marie Guillemard (2007).

Les expérimentations à proposer spécifiquement à l'ANACT

Ces opportunités d'accéder aux terrains doivent être recherchées dans des modes de partenariats nationaux ou régionaux :

- **le choix des métiers ou des filières doit être étudié finement afin de mieux cerner les problématiques déjà mentionnées** : il pourrait convenir d'analyser simultanément les conditions de travail et de vie dans des secteurs à forte concentration féminine historique, dans des métiers qui sont devenus mixtes tandis que de nouvelles divisions du travail s'y instaurent (juges, médecins, enseignants, architectes, travailleurs sociaux...), ou encore dans les secteurs qui résistent à la mixité (sciences, commercial, informatique, bâtiment) ;
- **d'autres approches pourraient se conduire en fonction des territoires** : des investigations en lien avec l'applicatif ATTLAS (par zone d'emploi) permettraient, au-delà d'un état des lieux, d'explorer des flux de populations/genre (mobilités individuelles et/ou induites). Ainsi conviendrait-il d'étudier les relations entre vie au travail et vie hors travail des hommes et des femmes, à différents âges, d'une même région dans différents secteurs d'activité.

Au-delà d'une meilleure exploration des connaissances en suspens, la proposition consiste à se positionner en carrefours d'échanges incitant à la collecte des travaux épars et des productions scientifiques.

Une nouvelle impulsion auprès des pouvoirs publics semble encore nécessaire pour donner du crédit à une approche « genrée » établie et promouvoir des actions de terrain emblématiques en particulier en région.

Annexe 1

Exemple de tableau traitant le genre et l'âge de façon parallèle

❶ **Projection de population active : scénario tendanciel (en moyenne annuelle)**

	Observé		Projeté			
	1995	2005	2010	2015	2030	2050
Nombre d'actifs (milliers)	25 876	27 639	28 170	28 311	28 190	28 531
Part des femmes (en %)	44,9	46,4	46,7	46,7	46,2	45,8
Part des 15-24 ans	10,5	9,5	9,4	9,0	9,5	9,3
Part des 25-54 ans	81,1	79,1	77,7	77,1	75,7	75,9
Part des 55 ans ou plus	8,4	11,3	12,9	13,9	14,8	14,8
Taux d'activité des 15-64 ans	67,9	69,1	68,9	69,6	69,6	70,5
Rapport inactifs de 60 ans ou plus/actifs	2,3	2,2	2,1	1,9	1,5	1,4

Source : projections de population active 2006-2050, Insee.

Annexe 2

DARES - Premières informations « Emploi et chômage des 50-64 ans » oct. 2008 Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Tableau 1
Situations d'activité des seniors par sexe et âge à la date de l'enquête

Population totale en milliers, espérance en années, taux et part en %

	1975		1985		1995		2005		2007		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
Population totale (50-64 ans)	3 670	3 980	4 380	4 700	4 170	4 370	5 234	5 479	5 510	5 769	11 279
dont : 50-54 ans	1 560	1 630	1 540	1 560	1 430	1 420	2 003	2 084	2 005	2 101	4 106
55-59 ans	970	1 040	1 490	1 590	1 370	1 430	1 948	2 039	1 993	2 087	4 080
60-64 ans	1 140	1 310	1 350	1 550	1 370	1 520	1 283	1 356	1 512	1 581	3 093
Taux d'activité (50-64 ans)	77	42	61	37	54	40	61,6	52,9	60,1	53,1	56,5
dont : 50-54 ans	93	52	90	56	90	68	90,2	77,3	90,3	79,4	84,7
55-59 ans	81	43	63	40	60	45	62,7	54,1	61,9	55,3	58,5
60-64 ans	53	28	25	15	11	10	15,5	13,7	17,5	15,2	16,4
Espérance d'activité (50-64 ans)	-	-	-	-	-	-	8,3	6,9	8,5	7,5	8,0
dont : 50-54 ans	-	-	-	-	-	-	4,5	3,8	4,5	4,0	4,2
55-59 ans	-	-	-	-	-	-	3,1	2,5	3,1	2,8	2,9
60-64 ans	-	-	-	-	-	-	0,7	0,6	0,8	0,7	0,8
Taux d'emploi (50-64 ans)	75	40	57	35	51	38	58,2	49,6	56,9	50,1	53,4
dont : 50-54 ans	91	50	85	53	83	62	85,0	71,8	85,5	74,5	79,9
55-59 ans	80	42	59	37	57	42	59,2	51,4	58,6	52,4	55,4
60-64 ans	52	28	25	15	11	10	14,9	12,9	16,6	14,8	15,7
55-64 ans	63	33	42	26	34	26	41,6	36,0	40,5	36,2	38,3
Part de chômage (50-64 ans)	2	2	4	2	3	2	3,4	3,3	3,2	3,0	3,1
dont : 50-54 ans	2	2	5	3	7	6	5,1	5,5	4,8	4,9	4,9
55-59 ans	1	1	4	3	3	3	3,5	2,7	3,4	2,9	3,1
60-64 ans	1	0	0	0	0	0	0,6	0,8	0,9	0,5	0,7
Taux de chômage (50-64 ans)	2	3	6	6	7	7	5,5	6,3	5,3	5,6	5,5
dont : 50-54 ans	2	3	6	6	8	8	5,7	5,0	5,3	5,3	5,7
55-59 ans	2	3	6	8	5	7	5,6	6,0	5,4	3,0	5,3
60-64 ans	3	2	2	5	2	1	3,9	1,0	5,0	1,8	4,1
Part des 50-64 ans											
dans : la population totale des 15-64 ans	22	24	24	25	22	23	27,1	27,8	28,2	28,9	28,6
la population active	19	18	19	17	16	15	22,1	22,6	22,5	23,3	22,9
l'emploi	20	18	19	18	17	16	22,7	23,5	23,0	24,1	23,5
le chômage	16	10	14	10	13	9	15,2	15,4	16,1	15,3	15,7

Lecture : en 2007, 56,5 % des personnes âgées de 50 à 64 ans sont actives et, parmi ces actifs, 5,5 % sont au chômage. Les personnes âgées de 50 à 64 ans sont actives en moyenne 8 années sur 15 possibles (espérance d'activité : somme des taux d'activité par âge détaillé, cf. encadré 2).

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

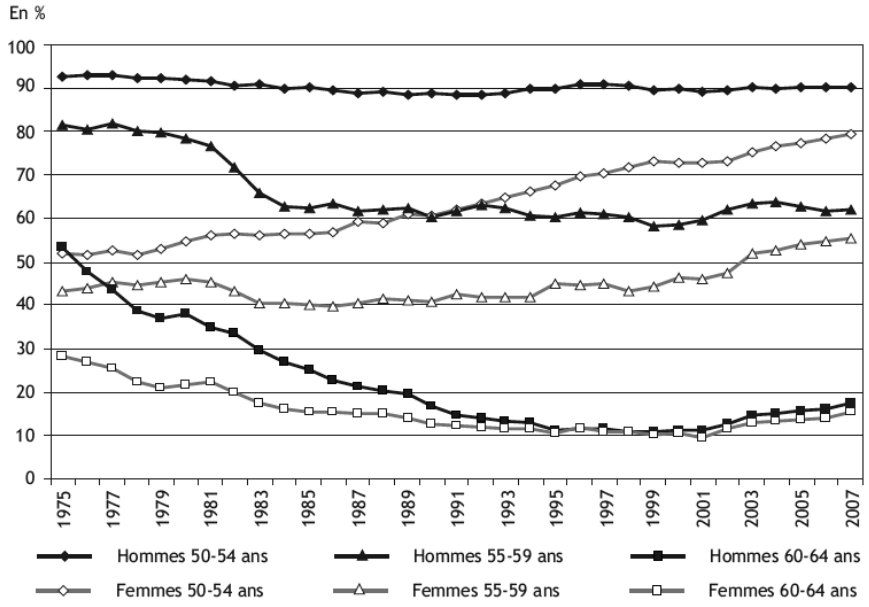
Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête, données en moyenne annuelle.

Source : enquêtes Emploi 1975-2007, Insee ; calcul Dares.

Annexe 3

DARES - Premières informations « Emploi et chômage des 50-64 ans » oct. 2008 Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Graphique 3
Taux d'activité des seniors par sexe et tranche d'âge, de 1975 à 2007



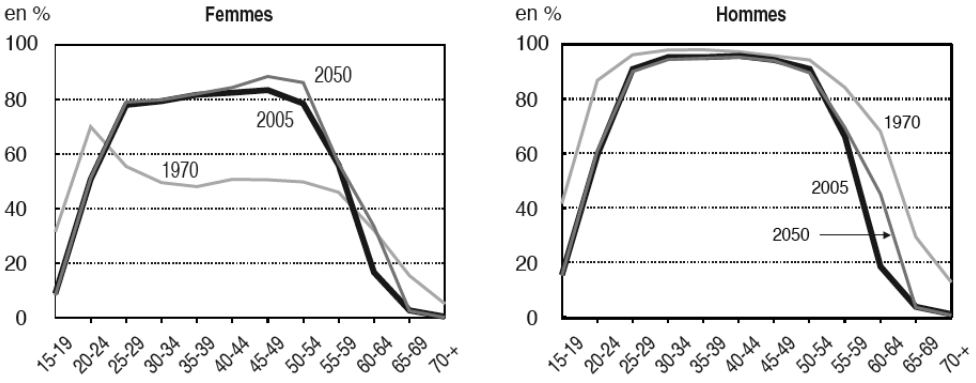
Source : enquêtes Emploi 1975-2007, Insee ; calcul Dares.

Lecture : en 1975, huit hommes âgés de 55 à 59 ans sur dix étaient actifs.
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.
Concepts : activité au sens du BIT mesurée en moyenne annuelle, âge atteint à la date de l'enquête.

Annexe 4

Colloque « Âge et travail » Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action, 13 mars 2007, Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors, fiche B

③ Taux d'activité* observés et projetés

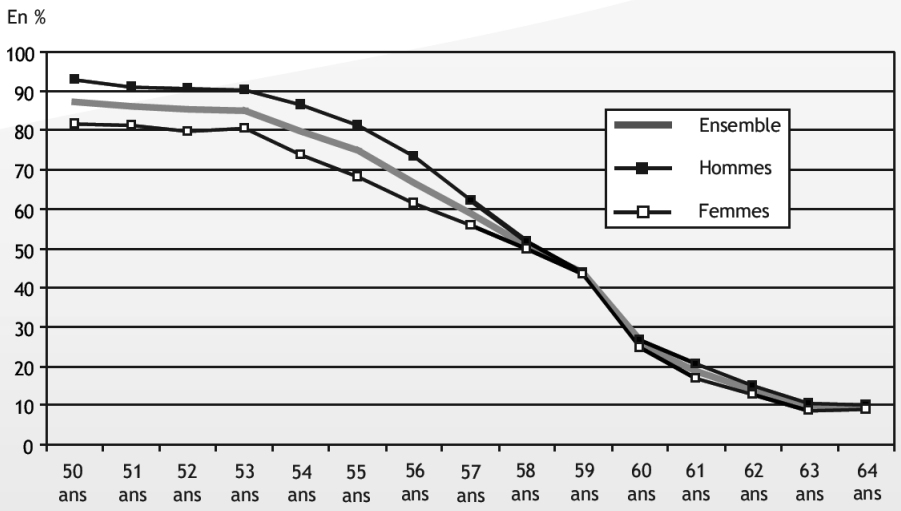


* L'activité considérée ici est une moyenne annuelle. Ainsi, un jeune en formation initiale peut aussi contribuer aux ressources en main-d'œuvre le temps de « boulots d'été ».
Source : enquêtes Emploi, projection de population active 2006-2050, Insee.

Annexe 5

DARES - Premières informations « Emploi et chômage des 50-64 ans » oct. 2008 Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Graphique 1
Taux d'activité des seniors par sexe et âge détaillé en 2007



Lecture : en 2007, 90 % des hommes et 80 % des femmes de 53 ans sont actifs, en emploi ou au chômage.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Concepts : activité au sens du BIT mesurée en moyenne annuelle, âge atteint à la date de l'enquête.

Source : enquête Emploi 2007, Insee ; calcul Dares.

Annexe 6

DARES - Colloque « Age et travail : emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action », 13 mars 2007, Coordination Pierre Marioni, Document d'études n° 125, Juin 2007

Tableau 25 : Taux d'emploi des 55-64 ans en 2005 et évolution entre 1994 et 2005

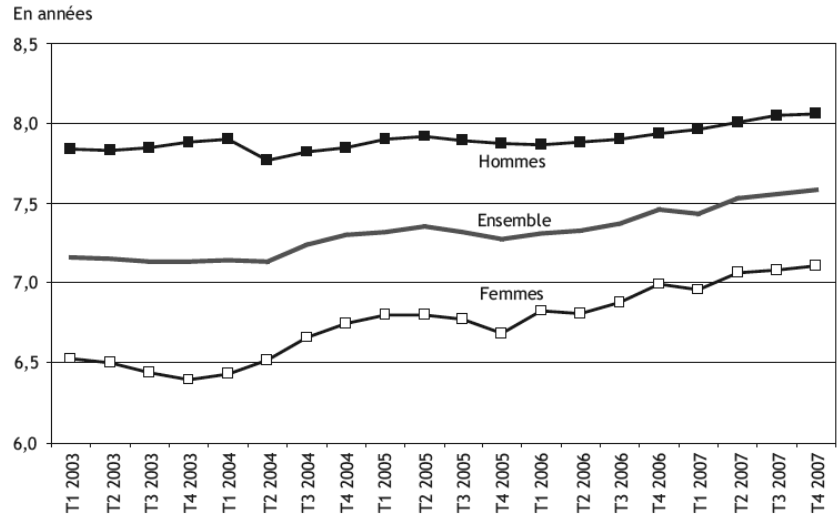
	2005 Taux d'emploi des 55-64 ans			1994-2005 Evolution des taux d'emploi		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
UE 25	42,5	51,8	33,7	6,8	5,2	8,2
UE 15	44,1	53,1	35,4	8,4	5,6	10,7
Belgique	31,8	41,7	22,1	9,3	9,0	9,3
République tchèque	44,5	59,3	30,9	7,4	6,1	8,0
Danemark	59,5	65,6	53,5	8,6	2,8	14,6
Allemagne	45,4	53,5	37,5	8,8	5,4	12,3
Grèce	41,6	58,8	25,8	1,5	-0,1	2,8
Espagne	43,1	59,7	27,4	10,5	10,6	9,9
France	**37,8**	**40,7**	**35,2**	**8,3**	**6,4**	**10,0**
Irlande	51,6	65,7	37,3	12,8	6,1	19,1
Italie	31,4	42,7	20,8	2,1	-3,6	7,1
Luxembourg	31,7	38,3	24,9	8,2	4,2	11,6
Hongrie	33,0	40,6	26,7	15,3	13,4	16,6
Pays-Bas	46,1	56,9	35,2	17,0	16,2	17,5
Autriche	31,8	41,3	22,9	4,6	2,9	5,7
Pologne	27,2	35,9	19,7	-6,7	-7,2	-6,4
Portugal	50,5	58,1	43,7	3,7	-5,4	10,8
Finlande	52,7	52,8	52,7	19,5	17,6	21,2
Suède	69,4	72,0	66,7	7,4	6,6	7,6
Royaume-Uni	56,9	66,0	48,1	9,5	9,5	9,5
Etats-Unis	59,9	66,0	54,3	5,5	3,4	7,3
Japon	63,0	78,1	48,6	-0,7	-3,1	1,4

Source : Eurostat, UE-EFT, moyennes annuelles
Etats-Unis, Japon : données 2004

Annexe 7

DARES - Premières informations. « Emploi et chômage des 50-64 ans » octobre 2008 Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Graphique 6
Espérance trimestrielle d'emploi des 50-64 ans, selon le sexe, de 2003 à 2007



Source : enquêtes Emploi 2003-2007, Insee ; calcul Dares.

Lecture : au quatrième trimestre 2007, les seniors travaillent en moyenne 7,6 années entre 50 et 64 ans sur 15 possibles (espérance d'emploi : somme des taux d'emploi par âge détaillé, cf. encadré 2).

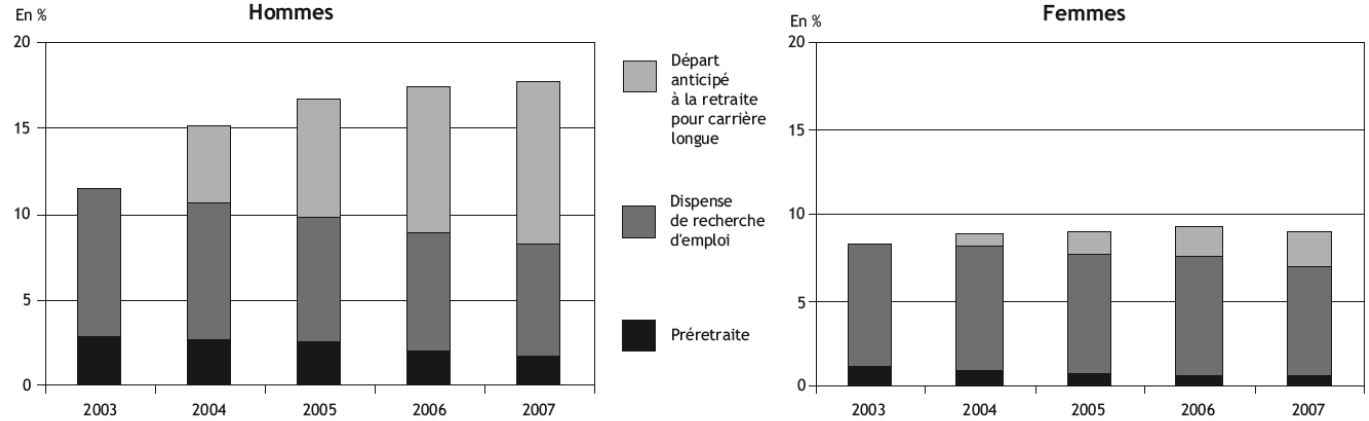
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Concepts : emploi = actifs occupés au sens du BIT, mesuré trimestriellement, âge atteint à la date de l'enquête, données corrigées des variations saisonnières.

Annexe 8

DARES - Premières informations « Emploi et chômage des 50-64 ans » oct 2008 Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Graphique 2
Poids des mesures publiques de cessation anticipée d'activité entre 55 et 59 ans, selon le sexe, entre 2003 et 2007



Lecture : fin 2007, 9,2 % des hommes de 55 à 59 ans bénéficient d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue, 6,5 % sont dispensés de recherche d'emploi et 2,3 % en préretraite totale à financement public.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Unédic, DSS et CNAM (préretraites publiques) ; Unédic (DRE) ; estimation Dares, données CNAV (DAR) ; Insee (population totale).

Annexe 9

DARES - Colloque « Age et travail : emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action », 13 mars 2007, Coordination Pierre Marioni, Document d'études n° 125, Juin 2007

Tableau 4 : Durées moyennes effectives au travail pour 5 générations

Générations	Années d'activité			Heures de travail		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
1890	25,7	31,1	20,2	57 600	73 000	42 200
1910	29,7	39,1	20,4	60 500	83 300	38 000
1930	29,3	37,5	21,0	53 800	72 200	35 300
1950*	33,8 (33,8-35,6)	37,6 (37,6-39,4)	29,8 (29,8-31,6)	53 100 (52 600-55 600)	63 300 (62 600-66 100)	42 600 (42 100-44 700)
1970*	34,0 (33,8-37,0)	35,6 (35,6-38,6)	32,4 (31,9-35,4)	46 000 (43 800-50 000)	52 200 (50 300-56 700)	39 300 (36 900-42 900)

Sources : Enquêtes Emploi, Recensements, autres données démographiques (INSEE) ; calculs DARES.

Annexe 10

DARES - Premières informations. « Emploi et chômage des 50-64 ans » février 2007 et octobre 2008, Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Tableau 6
Métiers comptant le plus et le moins de 50-64 ans en proportion des effectifs (2004-2005)

Effectifs en milliers, taux et part en %

	Effectifs totaux	Part des seniors	Taux de féminisation des seniors
Métiers ayant le plus de seniors			
Employés de maison	312	43,6	97,4
Dirigeants d'entreprises	162	40,3	11,3
Médecins et assimilés	285	39,4	35,4
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	687	39,3	35,8
Cadres de la fonction publique	365	38,3	37,2
Assistants maternels	440	35,1	98,8
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	200	34,4	48,6
Aides à domicile et aides ménagères	396	34,1	99,0
Cadres de la banque et des assurances	194	34,1	29,6
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	58	33,9	19,4
Ensemble des métiers	**24 871**	**24,5**	**46,3**
Métiers ayant le moins de seniors			
Techniciens et cadres de l'agriculture	52	13,5	19,6
Techniciens de l'informatique	163	13,4	20,2
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	53	13,2	32,1
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	214	12,9	27,1
Armée, police, pompiers	416	12,4	5,5
Ouvriers non qualifiés de la manutention	394	12,1	38,1
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	317	12,0	65,5
Caissiers, employés de libre service	293	11,3	87,9
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second ouvre	150	11,2	7,9
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	153	11,0	39,1

Sources : Enquêtes emploi Insee 2004-2005, exploitation Dares.

Lecture : en 2005, 39,4 % des 285 000 médecins sont des seniors et 35,4 % de ces médecins seniors sont des femmes.

Concepts : moyenne des moyennes annuelles 2004 et 2005, âge atteint eu 31 décembre de l'année de l'enquête, nouvelle nomenclature des métiers FAP.

Remarque : les métiers comportant moins de 50 000 emplois ne sont pas pris en compte pour des problèmes de représentativité.

Tableau 5
Métiers comptant le plus et le moins de 50-64 ans en proportion des effectifs (2006-2007)

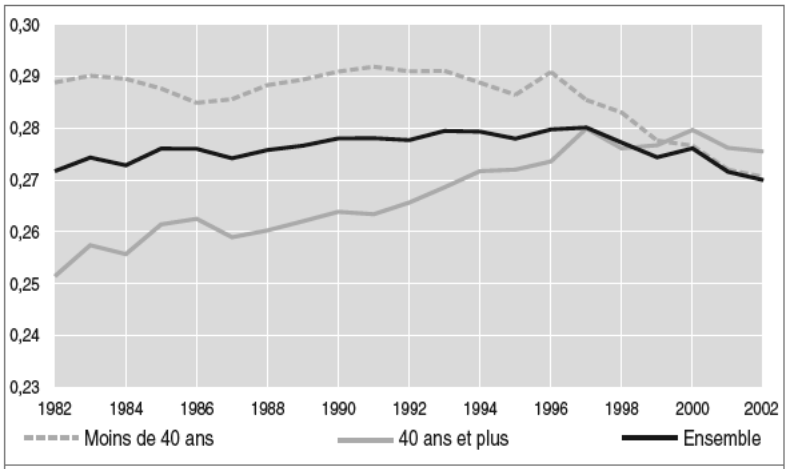
	Effectifs totaux (en milliers)	Part des seniors (en %)	Part de femmes parmi les seniors (en %)
Métiers ayant le plus de seniors			
Dirigeants d'entreprises	141	40,1	18,1
Employés de maison	379	38,2	90,7
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	389	36,8	65,5
Médecins et assimilés	333	36,3	37,1
Aides à domicile et aides ménagères	451	34,9	98,8
Employés des services divers	293	34,8	31,4
Cadres de la fonction publique	375	34,8	42,4
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	638	34,3	37,0
Employés et techniciens de la banque	209	33,4	56,6
Cadres de la banque et des assurances	207	33,0	35,7
Ensemble des métiers	**25 409**	**23,4**	**48,0**
Métiers ayant le moins de seniors			
Vendeurs	899	14,9	84,1
Techniciens de l'informatique	143	14,7	14,4
Ouvriers non qualifiés de la manutention	371	13,6	47,3
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre, travaux publics et extraction	198	13,4	7,4
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	330	13,3	65,6
Ingénieurs de l'informatique	314	13,0	11,8
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second oeuvre	132	12,1	15,2
Caissiers, employés de libre service	273	11,8	80,7
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	159	11,6	41,4
Armée, police, pompiers	457	10,0	4,1

Lecture : en 2006-2007, 40,1 % des 141 000 dirigeants d'entreprise sont des seniors. Parmi ces seniors, 18,1 % sont des femmes.
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.
Concepts : moyenne des moyennes annuelles 2006 et 2007, âge atteint à la date de l'enquête, nouvelle nomenclature des familles professionnelles (FAP).
Remarque : les métiers comportant moins de 50 000 emplois ne sont pas pris en compte pour des raisons de représentativité.
Source : enquêtes Emploi 2006-2007, Insee ; calcul Dares.

Annexe 11

« Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », Monique Meron, Mahrez Okba, Xavier Viney

Figure 4 - **Évolution des indices de ségrégation professionnelle entre hommes et femmes selon les âges (indices de Maclachlan)**



Lecture : pour les moins de 40 ans, les différences de répartition des emplois masculins et féminins par familles professionnelles (84 postes) ont diminué entre 1982 à 2002 ; par contre, pour les plus de 40 ans, la ségrégation entre emplois masculins et féminins s'est accrue.
Sources : Insee, enquêtes Emploi de 1982 à 2002, traitement Dares.

Données sociales - La société française édition 2006

Annexe 12

DARES - Premières informations « Emploi et chômage des 50-64 ans » octobre 2008, Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Tableau 4
Statut d'emploi et type de contrat de travail, selon le sexe, en 2007

Emploi en milliers, répartition en %

	Hommes	Femmes	Ensemble
EMPLOI DES 50-64 ANS	3 135	2 895	6 030
Indépendants	21,3	10,9	16,3
Salariés du privé ou des entreprises publiques	59,3	58,9	59,1
dont : interim	*1*	*1*	*1*
CDD + emplois aidés	*3*	*6*	*4*
CDI privé	*95*	*93*	*94*
Ensemble	***100***	***100***	***100***
Salariés de la fonction publique	19,4	30,2	24,6
dont : temporaires + emplois aidés	*4*	*7*	*6*
stables public	*96*	*93*	*94*
Ensemble	***100***	***100***	***100***
Ensemble	100	100	100
EMPLOI TOTAL	13 618	12 023	25 641
Indépendants	14,0	7,3	10,8
Salariés du privé ou des entreprises publiques	70,0	65,0	67,7
dont : interim	*4*	*2*	*3*
CDD + emplois aidés	*10*	*13*	*11*
CDI privé	*86*	*85*	*86*
Ensemble	***100***	***100***	***100***
Salariés de la fonction publique	16,0	27,7	21,5
dont : temporaires + emplois aidés	*10*	*15*	*13*
stables public	*90*	*85*	*87*
Ensemble	***100***	***100***	***100***
Ensemble	100	100	100

Source : enquête Emploi 2007, Insee ; calcul Dares.

Lecture : en 2007, 59,1 % des 6 millions de personnes en emploi entre 50 et 64 ans sont salariées dans le privé. Parmi celles-ci, 94 % sont en CDI.

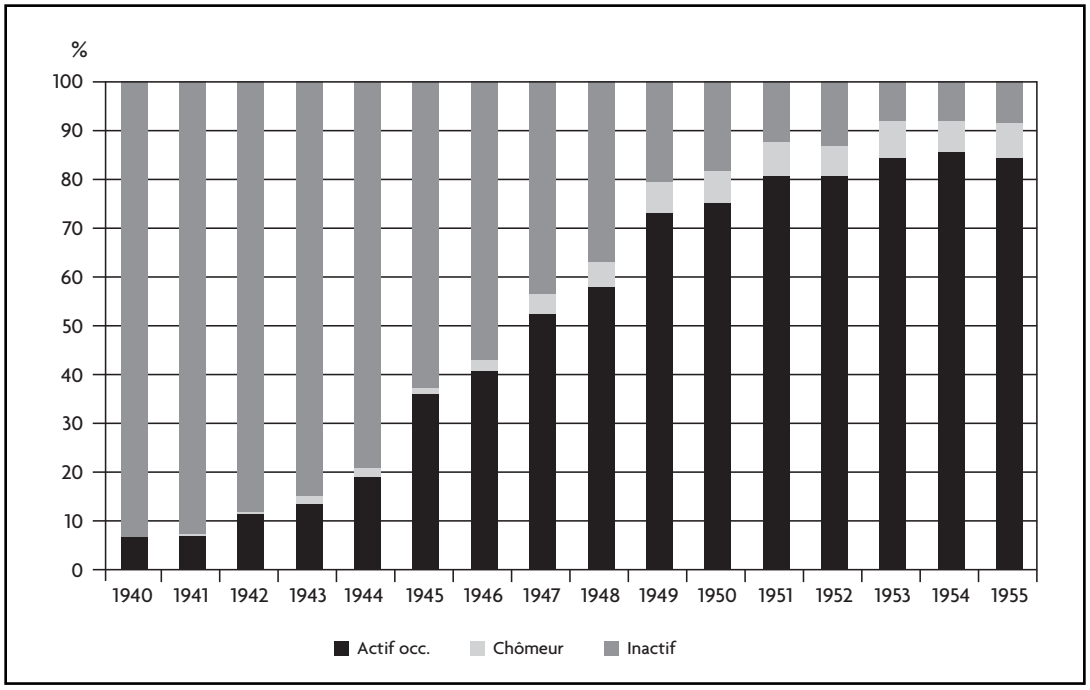
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Concepts : emploi = actifs occupés au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête, données en moyenne annuelle, fonction publique = État + collectivités territoriales + hôpitaux publics.

Annexe 13

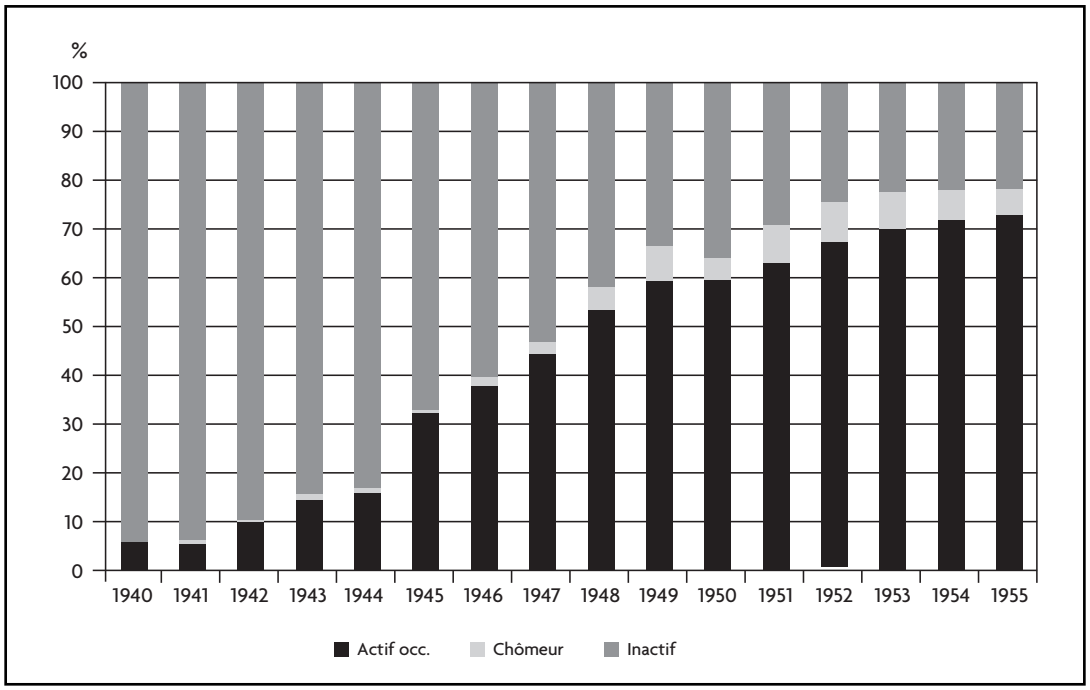
Najat El Mekkaoui, Cindy Duc, Karine Briard, Bérangère Legendre et Sabine Mage de Paris Dauphine et du CEE : « les Aléas de carrière et les inégalités face à la retraite » (juin 2008)

Activité des hommes de plus de 50 ans



Source : enquête emploi 2005, INSEE.

Activité des femmes de plus de 50 ans



Source : enquête emploi 2005, INSEE.

Annexe 14

DARES - Premières informations « Emploi et chômage des 50-64 ans » oct. 2008 Claude Minni, avec la collaboration de Mahrez Okba, Roselyne Merlier, Bernard Néros

Tableau 4
Nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus exercant ou pas une activité réduite

Données cvs au 31 décembre

	1995	2000	2004	2005
Ensemble des demandeurs d'emploi *				
Hommes	218 160	258 441	283 952	274 343
Femmes	193 547	284 302	314 790	316 148
Ensemble	**411 707**	**542 743**	**598 742**	**590 491**
Demandeurs d'emploi sans activité réduite				
Hommes	199 285	211 177	220 475	207 942
Femmes	167 370	214 620	208 590	202 358
Ensemble	**366 655**	**425 797**	**429 065**	**410 300**
Demandeurs d'emploi avec activité réduite **				
Hommes	18 875	47 264	63 477	66 401
Femmes	26 177	69 682	106 200	113 790
Ensemble	**45 052**	**116 946**	**169 677**	**180 191**
Poids de l'activité réduite dans l'ensemble des seniors demandeurs d'emploi (%)	*11*	*22*	*28*	*31*

Sources : Anpe, Dares.

* Ensemble des DEFM de catégories 1, 2, 3, 6, 7, 8.

** Activité réduite de plus ou moins de 78 heures au cours du mois.

Annexe 15

DARES - Colloque « Age et travail : emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action », 13 mars 2007, Coordination Pierre Marioni, Document d'études n° 125, Juin 2007

Tableau 8 : Demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus en décembre 2006

	DEFM de catégories 123678	DEFM de catégories 123	Taux de chômage BIT
Ensemble	3 373 800	2 257 900	8,6%
50 ans ou plus	566 400	378 300	5,8%
Dont hommes de 50 ans ou plus	259 100	190 500	5,7%
Dont femmes de 50 ans ou plus	307 300	187 800	5,9%

Annexe 16

Bulletin d'information en économie de la santé
Questions d'économie de la santé
L'impact de l'état de la santé sur l'emploi des seniors en Europe
Thomas Barnay, Thierry Debrand

Maladies chroniques, limitations d'activité et participation à l'emploi

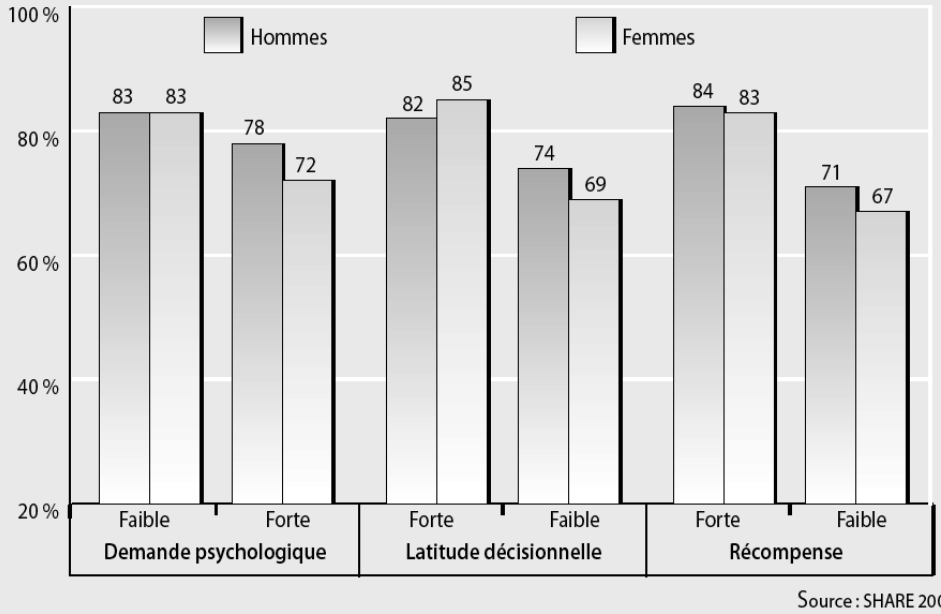
	% de la population masculine	% de la population féminine	Limitation sévère de l'activité		Participation à l'emploi	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maladie de Parkinson	0,2	0,2	45,5	54,5	18,2	9,1
Fracture de la hanche	1,0	0,8	26,4	46,0	35,8	26,0
Ostéoporose	1,2	8,2	28,6	21,3	42,9	22,5
Cataracte	2,3	2,6	17,2	20,9	48,3	31,0
Accident vasculaire cérébral	2,4	1,7	44,6	32,4	28,1	21,6
Cancer	2,8	4,9	23,4	18,1	42,1	33,8
Asthme	3,8	4,9	15,8	21,0	56,6	40,0
Maladie pulmonaire	3,9	3,3	28,0	30,0	40,5	31,0
Ulcère gastrique	5,8	4,1	18,2	21,6	54,1	36,4
Diabète	7,9	6,2	16,5	21,5	44,7	24,1
Maladie cardiaque	8,2	4,6	23,8	24,0	43,2	24,0
Polyarthrites	9,3	18,0	21,3	19,9	45,6	29,1
Cholestérol	18,2	16,0	10,5	13,3	58,8	32,1
Hypertension artérielle	23,4	25,7	11,8	14,3	55,1	34,4
Limitation sévère d'activité	9,4	10,5	-	-	27,0	24,1
Moyenne			9,3	10,5	62,6	42,8

Source : *Share 2004, exploitation IRDES.*

Guide de lecture : Pour les 10 pays considérés, et pour la tranche d'âge des 50-65 ans, 8,2 % des hommes et 4,6 % des femmes déclarent avoir une maladie cardiaque. Pour les individus déclarant avoir une maladie cardiaque, 23,8 % des hommes et 24 % des femmes (resp. 9,3 % et 10.5 % pour la moyenne des dix pays) déclarent être limités dans leurs activités normales et 43,2 % des hommes et 24 % des femmes sont en emploi (resp. 62,6 % et 42,8 % pour la moyenne des dix pays).

Annexe 17
Pénibilité au travail

Proportion de seniors se déclarant en bon état de santé selon trois dimensions de la pénibilité au travail



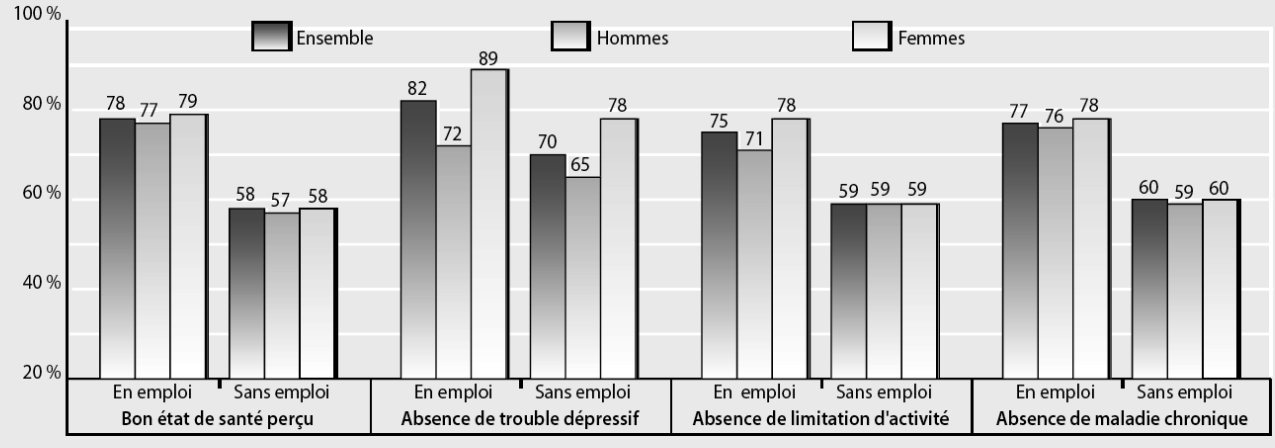
Source : SHARE 2004

Guide de lecture : 83 % des femmes jugeant recevoir une récompense forte se perçoivent en bonne santé, contre 67 % de celles qui jugent recevoir une récompense faible.

La pénibilité au travail mesurée en trois dimensions

À partir de l'enquête SHARE, trois dimensions de la pénibilité au travail ont été analysées :
- la « **demande psychologique** », qui recouvre les notions de pénibilité physique perçue et de pression due à une forte charge de travail ;
- la « **latitude décisionnelle** », qui correspond à la possibilité de décider de la conduite de son travail et de développer de nouvelles compétences ;
- la « **récompense reçue** », qui reflète le sentiment de recevoir un salaire correct relativement aux efforts fournis, d'avoir des perspectives d'avancement ou de progression personnelle, et de recevoir une reconnaissance méritée.

Statut d'occupation et état de santé des seniors de 50 à 65 ans



Source de données : SHARE 2004

Guide de lecture : 78 % des personnes de 50 à 65 ans en emploi se perçoivent en bon état de santé contre 58 % des personnes sans emploi.

Annexe 18

Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe
Thierry Debrand et Pascale Lengagne
Économie et statistique n° 403-404, 2007

Tableau 1
Quatre indicateurs de l'état de santé

Être en bonne santé perçue	« Diriez-vous que votre santé est : très bonne, bonne, moyenne, mauvaise ou très mauvaise ? ». Les modalités de réponse à cette question ont été regroupées de la façon suivante : - « bonne » et « très bonne » santé, - « moyenne », « mauvaise » et « très mauvaise ».
Ne pas présenter de risque de dépression	Le score Euro-D est obtenu à partir des réponses à un ensemble de questions présentes dans l'enquête *Share* portant sur différentes caractéristiques de l'état de santé mentale des enquêtés (cf. annexe 1). Il permet de repérer les individus qui présentent ou non un risque important de dépression.
Ne déclarer aucune limitation d'activité	« Au cours des six derniers mois, dans quelle mesure des problèmes de santé vous ont-ils empêché d'avoir des activités normales ? » : - « fortement limité » et « limité, mais pas fortement », - « pas limité ».
Ne souffrir d'aucune maladie chronique	« Certaines personnes souffrent de maladies chroniques ou de longue durée. Par problèmes de longue durée, nous entendons des problèmes qui vous ont affecté ou qui peuvent vous affecter sur de longues périodes de temps. Souffrez-vous de problèmes de santé, de maladies, d'incapacités ou de handicaps de longue durée ? » : - « oui », - « non ».

Source : enquête Share, *2004*

Tableau 7
État de santé et ratio entre la pression ressentie et la récompense reçue (troisième étape de l'analyse *ceteris paribus*)

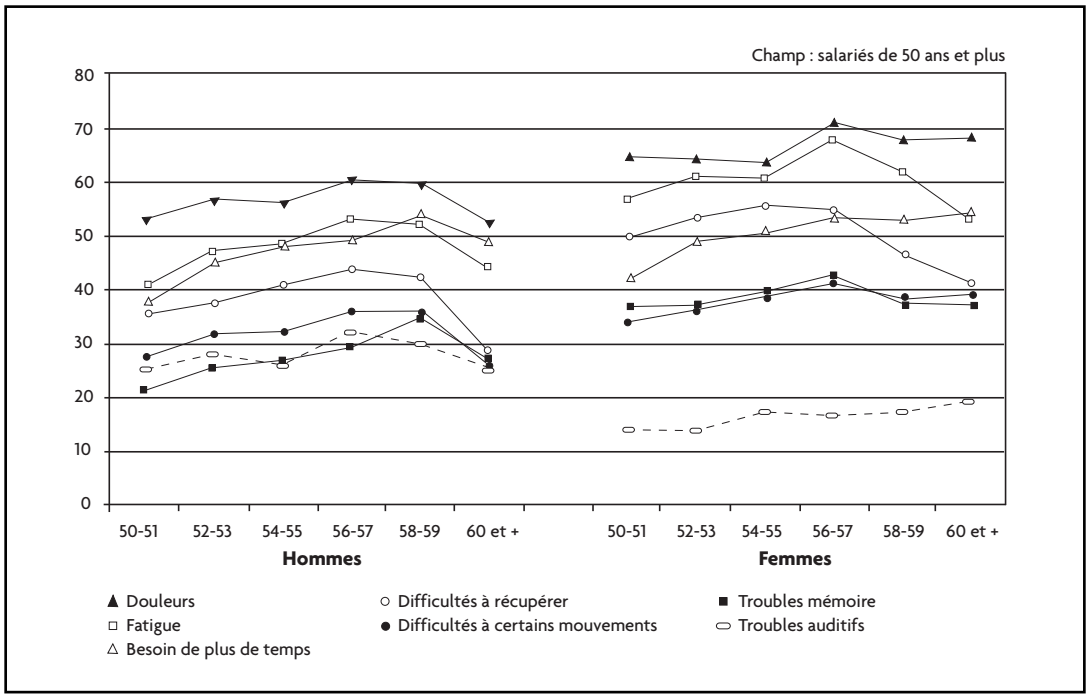
	Hommes				Femmes			
	Bonne santé perçue	Absence de risque de dépression	Aucune limitation d'activité	Aucune maladie chronique	Bonne santé perçue	Absence de risque de dépression	Aucune limitation d'activité	Aucune maladie chronique
Ratio « Pression ressentie/Récompense reçue »								
fort	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
moyen	0,14***	0,03	0,02	- 0,03	0,02	0,03	0,16***	0,03
faible	0,35***	0,21***	0,20***	0,07	0,24***	0,29***	0,31***	0,12**
Latitude décisionnelle								
faible	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
moyenne	0,12	- 0,04	0,04	0,01	0,17***	0,19***	0,01	0,12**
forte	0,11	0,07	0,11	0,00	0,14**	0,13**	0,01	0,01
Ne pas recevoir du soutien au travail	- 0,03	- 0,24***	- 0,14**	- 0,06	- 0,17	- 0,28***	- 0,17*	- 0,01
Insécurité de l'emploi	- 0,07**	- 0,35***	0,01	- 0,01	- 0,27***	- 0,17**	- 0,13*	- 0,15***

Lecture : pour les femmes, un ratio faible entre la pression ressentie et la récompense reçue est significativement corrélé avec tous les indicateurs de santé considérés. Les trois indicateurs synthétiques des conditions de travail sont présentés dans l'encadré 2.
*Seuils de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 %..*
Champ : seniors de 50 à 65 ans occupant un emploi.
Source : enquête Share, *2004.*

Annexe 19

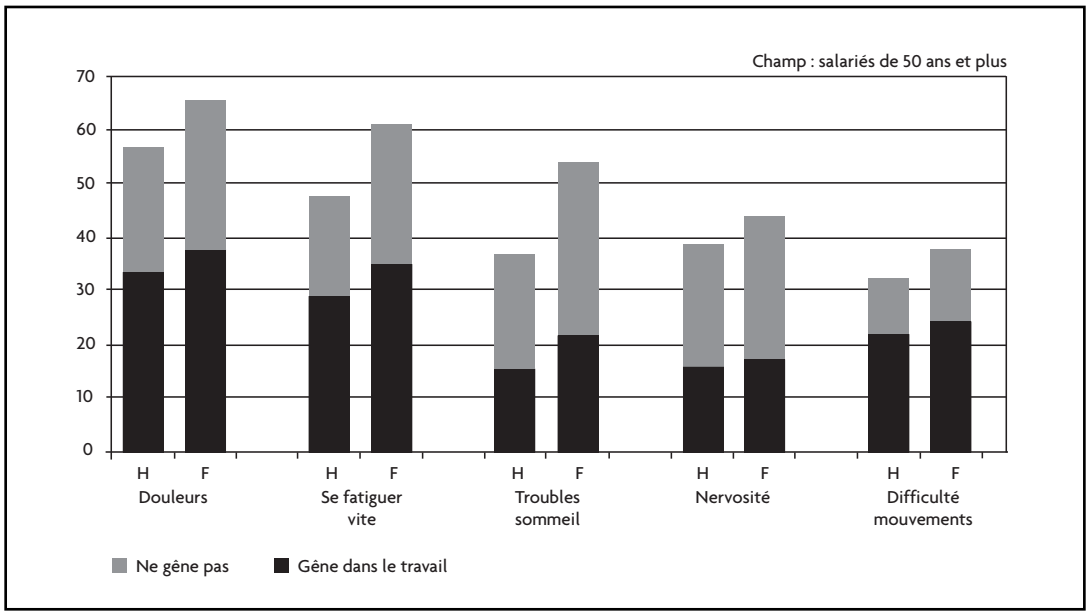
ANACT - Pénibilité au travail, une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels, mai 2008, coordination : Anne-Marie Nicot, Céline Roux.
Serge Volkoff : Fins de vie active et « pénibilités » du travail

Graphique 1 : « troubles de santé » et âge



Source : Enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans. CISME, CREAPT, 2003.

Graphique 2 : « troubles de santé » et gêne dans le travail



Source : Enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans. CISME, CREAPT, 2003.

Annexe 20

ANACT - Pénibilité au travail, une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels, mai 2008, coordination : Anne-Marie Nicot, Céline Roux. Gérard Lasfargues. Départs en retraite et risques professionnels

Tableau 1 : Espérance de vie et probabilité de décès, cohortes INSEE 1982-1996

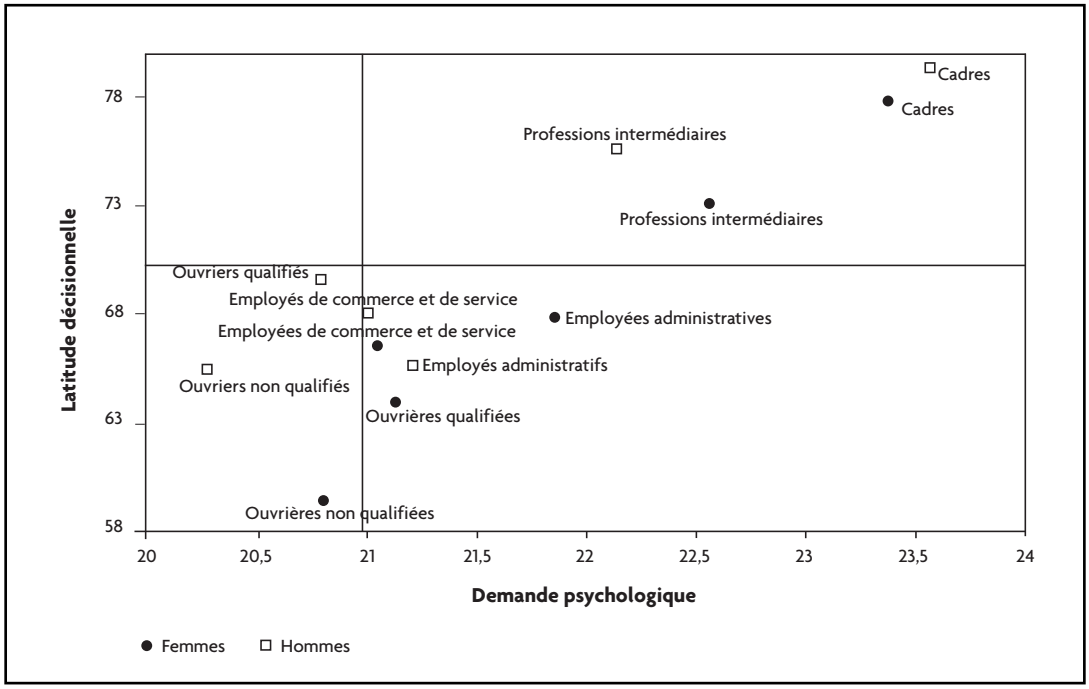
CSP en 1982	Espérance de vie à 35 ans (en années)		Probabilité de décès entre 35 et 65 ans (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres - professions libérales	44,5	49,5	13,0	6,5
Agriculteurs exploitants	43,0	47,5	15,5	8,0
Professions intermédiaires	42,0	49,0	17,0	7,0
Artisants-commerçants	41,5	48,5	18,5	7,5
Employés	40,0	47,5	23,0	8,5
Ouvriers	38,0	46,0	26,0	10,5

Source : Cohortes INSEE 1982-1996.

Annexe 21

ANACT - Pénibilité au travail, une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels, mai 2008, coordination : Anne-Marie Nicot, Céline Roux. Thomas Coutrot. Pénibilité et itinéraires professionnels

Graphique 3 : Demande psychologique et latitude décisionnelle selon la CSP et le genre



Source : Sumer 2003, Dares-DGT.

Le paysage change complètement lorsque nous observons les risques psychosociaux objectivés par le biais d'un questionnaire tel que celui de Karasek. Ce ne sont pas ceux qui se disent les plus stressés qui sont les plus exposés au *Job Strain*. Notez le décalage entre le discours et les représentations sociales dominantes d'une part, et les expositions et leurs conséquences telles que les modèles épidémiologiques les décrivent d'autre part. Gérard Lasfargues rappelait précédemment que, pour ce

qui concerne les troubles mentaux ou cardiovasculaires, les prévalences de pathologies sont beaucoup plus élevées dans les catégories les moins qualifiées. Ce sont pourtant des conséquences connues des risques psychosociaux. Il y a donc bien un décalage entre les représentations sociales et les expositions objectivées.

***Job Strain* selon la CSP et la famille professionnelle**

Nous pouvons affiner notre étude en établissant une matrice du *Job Strain* selon les CSP et en ajoutant l'aspect sexué. Les cadres sont la seule catégorie où les hommes sont soumis à une plus forte demande psychologique que les femmes. Dans toutes les autres catégories, les femmes sont globalement plus exposées au *Job Strain* que les hommes. Cela correspond à ce que nous connaissons sur les maladies professionnelles. En effet, les TMS reconnues concernent très majoritairement des femmes. Les enquêtes épidémiologiques montrent que les femmes sont davantage touchées par les TMS, au-delà même des maladies reconnues.

Tout ce qui vient d'être dit constitue une observation une année donnée. Il est plus complexe d'observer les trajectoires, c'est-à-dire l'évolution des données entre deux enquêtes. Il s'agit d'observer comment les trajectoires professionnelles impactent la santé en liaison avec les pénibilités. Il faut donc mettre en œuvre des enquêtes plus sophistiquées.

Annexe 22

Enquête SUMER 2003 DARES - DGT. Premières Synthèses Informations, mai 2008 n° 22.2, Jennifer Bue (DARES) et Nicolas Sandret (MIRTMO-DRTEFP-IDF)

Tableau 1

Les comportements hostiles vécus au travail, dans le passé et actuellement

En pourcentage

	Dans le passé	Dans l'emploi actuel
Les atteintes dégradantes	**3,1**	**1,9**
Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)	1,2	0,9
Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	2,0	1,3
Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	0,6	0,1
Le déni de reconnaissance du travail	**14,0**	**8,9**
Critique injustement votre travail	12,2	7,7
Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	4,3	2,7
Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	3,7	2,3
Les comportements méprisants	**10,6**	**6,5**
Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	7,8	7,1
Tient sur vous des propos désobligeants	10,0	6,0
Vous empêche de vous exprimer	5,7	4,5
Vous ridiculise en public	3,9	2,0
Au moins un comportement hostile	**24,8**	**17,3**

Lecture : 1,2 % des salariés ont coché l'item « Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangés » dans le passé, indiquent qu'une ou plusieurs personnes se sont comportées systématiquement de la sorte avec eux (encadré 1).

Source : SUMER 2003, Dares-Dgt.

Champ : secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.

Tableau 2
Les femmes déclarent un peu plus souvent faire face à des comportements hostiles

En pourcentage

Nombre d'items cochés parmi les comportements hostiles proposés :	Hommes	Femmes	Total
Aucun	83,3	82,0	**82,8**
Un	8,4	8,7	**8,5**
Deux	4,2	4,5	**4,3**
Trois ou plus	4,1	4,7	**4,3**
Au moins un	16,8	18,0	**17,3**

Source : SUMER 2003, Dares-Dgt.

Lecture : 83,3 % des hommes ont signalé ne vivre actuellement aucun des comportements hostiles proposés par le questionnaire.

Champ : secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.

Tableau 3
Les femmes déclarent plus souvent faire face à un comportement méprisant

En pourcentage

% de salariés signalant vivre actuellement chaque type de situation	Hommes	Femmes	Total
Les atteintes dégradantes	**1,8**	**2,0**	**1,9**
Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé	1,0	0,8	0,9
Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	1,2	1,4	1,3
Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	ns	ns	0,1
Le déni de reconnaissance du travail	**8,9**	**8,9**	**8,9**
Critique injustement votre travail	7,8	7,5	7,7
Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	2,6	2,9	2,7
Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	2,2	2,4	2,3
Les comportements méprisants	**6,0**	**7,2**	**6,5**
Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	6,6	7,7	7,1
Tient sur vous des propos désobligeants	5,9	6,1	6,0
Vous empêche de vous exprimer	4,1	5,0	4,5
Vous ridiculise en public	1,6	2,6	2,0

Source : SUMER 2003, Dares-Dgt.

Lecture : 1,0 % des salariés hommes ont coché l'item « Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé ».

Champ : secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.

EDITIONS réseau anact

Annexe 23

ANACT - Pénibilité au travail, une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels, mai 2008, coordination : Anne-Marie Nicot, Céline Roux.
Annie Touranchet. TMS chez les salariés de plus de 50 ans.
Pays de la Loire 2002-2003

Tableau 4 : Exposition aux facteurs de risque de TMS

Exposition élevée (%) / Facteurs de risque (%)	Hommes		Femmes	
	< 50 ans	≥ 50 ans	< 50 ans	≥ 50 ans
Répétitivité élevée	22	21	32	32
Force élevée	43	43	24	18
Bras en abduction > 90°	14	17	13	12
Torsion du poignet	37	30	34	30
Charge physique lourde (Borg > 15)	23	24	19	22
Demande psychologique élevée	29	27	28	25
Latitude décisionnelle faible	54	55	66	73
Soutien social faible	27	24	26	32
Tension au travail	13	12	17	14
Polyvalence quotidienne	23	29	24	15
Horaires irréguliers	80	77	86	72

Annexe 24

ANACT - Pénibilité au travail, une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels, mai 2008, coordination : Anne-Marie Nicot, Céline Roux.
Annie Touranchet. TMS chez les salariés de plus de 50 ans.
Pays de la Loire 2002-2003

Tableau 2 : Prévalence des troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs par âge et genre

Prévalence (%)	Hommes (n = 1566)	Femmes (n = 1119)
20-29 ans	4,6	5,3
30-39 ans	6,8	12,4
40-49 ans	15,5	19,5
50-59 ans	21,5	25,7
Ensemble	**11,3**	**15,1**

Tableau 3 : Prévalence des troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs par trouble, âge et genre

Prévalence (%)	Hommes		Femmes	
	< 50 ans	> 50 ans	< 50 ans	> 50 ans
Tendinite coiffe des rotateurs	5,6	12,2	7,8	15,1
Epicondylite latérale	1,5	5,6	2,3	5,0
Syndrome du tunnel cubital	0,7	0	0,9	0,6
Syndrome du canal carpien	1,7	4,8	3,2	7,8
Tendinite de De Quervain	0,5	1,9	1,6	4,5
Tendinites F/E des doigts	0,7	1,1	0,6	0
Au moins deux des six TMS	**9,1**	**21,5**	**13,1**	**25,7**

Annexe 25

Chômage et invalidité après 50 ans : deux dispositifs alternatifs de sortie de l'emploi pour les seniors en mauvaise santé ? Thomas Barnay

Tableau 1
État de santé selon le statut d'activité entre 50 et 59 ans

En % pondérés

	Limitations d'activité		Santé perçue mauvaise ou très mauvaise		Prévalence d'une maladie chronique		Sentiment de dépression		IMC hors norme	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Actifs occupés	10,9	11,8	24,8	28,2	40,6	43,1	14,9	26,1	64,6	41,5
Chômeurs en recherche d'emploi	17,3	22,8	37,7	41,2	51,5	52,1	20,2	37,8	62,7	51,0
Chômeurs qui ne recherchent pas d'emploi	35,4	32,1	52,6	44,8	60,9	51,2	24,6	37,4	69,6	54,6
Inactifs avec une reconnaissance administrative du handicap	87,0	59,9	84,7	88,4	86,5	81,6	40,9	55,6	68,6	61,4
Inactifs sans reconnaissance administrative du handicap	53,5	20,5	77,0	40,6	65,9	53,5	22,7	26,6	64,6	55,4
Retraités	13,3	26,4	18,7	37,4	40,2	59,5	14,6	26,1	68,2	56,8
Préretraités	9,6	11,0	23,6	21,6	46,9	53,0	10,2	15,9	73,5	53,3
Retraités ou préretraités non identifiés	4,2	18,6	8,0	29,8	40,9	57,9	3,5	34,4	44,8	51,4
Total	16,4	17,0	29,9	34,4	44,7	48,3	16,5	27,9	65,0	46,9

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 50 à 59 ans.
Source : EDS *2002-2003, Insee, exploitation Irdes.*

EDITIONS réseau anact

8

Risques de santé et risques psychosociaux au travail selon le genre

Régine Bercot,
sociologue, professeure, Université Paris VIII,
directrice du GTM (CRESPPA)*

Résumé

Cette contribution est organisée en trois parties. La première expose différents aspects de méthode, tout d'abord en explicitant les notions qui sont couramment mobilisées pour mettre en exergue les risques psychosociaux ; ensuite nous récapitulons les remarques qui ont été faites par les spécialistes du travail, des conditions de travail et du genre concernant l'invisibilité du travail des femmes. Le genre est, en effet, une catégorie peu utilisée pour différencier la santé au travail des populations. Or les travaux, notamment ceux d'ergonomie, montrent l'importance de différencier les femmes qui ne vivent pas les situations de la même manière du fait de rôles et de places différentes à la fois dans le travail et dans le hors travail.

La deuxième partie situe les hommes et les femmes dans l'emploi et les incidences de cette place sur l'exposition aux risques. Plus que le secteur, c'est l'emploi qui détermine les contraintes de situation fatigante : cela concerne les employés du commerce et des services aux particuliers, les ouvriers non qualifiés de type industriel et les ouvriers de type artisanal. Cette partie rend compte des résultats des enquêtes, de la durée du travail, des accidents des expositions selon le genre. Certaines catégories comme les ouvriers et les ouvrières cumulent tout à la fois une exposition aux risques physiques et aux risques psychosociaux. Les contraintes organisationnelles spécifiques aux femmes telles qu'elles sont mises en avant par les enquêtes Sumer concernent en majorité les risques psycho sociaux. Elles sont liées au fait que les femmes sont plus en contact avec le public. Les femmes – à l'exception des cadres – sont plus nombreuses que les hommes à subir une très forte demande psychologique. Elles ont beaucoup moins de latitudes décisionnelles que les hommes.

La troisième partie est consacrée à l'analyse des mécanismes généraux de prise de risque. Deux types de situation sont distingués : les précarités par rapport à l'emploi augmentent les risques des salariés et réduisent les protections dont ils sont l'objet. Les précarités dans le travail sont facteurs de risques sociaux ; elles sont liées à des formes d'organisation du travail spécifiques.

La conclusion rassemble les thèmes sur lesquels il serait utile de développer des approches par genre.

Plan

Introduction

Les termes et méthodes utilisés pour expliciter les risques encourus par les populations
- Les notions utilisées pour cerner les risques psychosociaux
- Approche des risques de santé pour les femmes : le poids de l'invisibilité

Place des hommes et des femmes dans l'emploi, source d'une exposition différente aux risques
- Hommes et femmes, répartition dans l'emploi
- Les risques au travail des hommes et des femmes
- Moindre exposition des femmes aux risques physiques mais aussi moindre visibilité des risques encourus

* Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA) - Equipe *Genre, Travail, Mobilités* (GTM) - Site CNRS Pouchet, 59-61 rue Pouchet, 75849 Paris cedex 17 - Tél : 01 40 25 10 23 - Fax : 01 40 25 11 98 - E-mail : regine.bercot@gtm.cnrs.fr

• Temps de travail et horaires, rôle social
• Les troubles musculosquelettiques
• Les risques psychosociaux
• Violence et conflit au travail

Processus généraux économiques et sociaux de construction du risque : la précarité dans l'emploi et le travail
• L'importance du travail sur le devenir de soi et donc sur la santé
• La précarité de statut et d'emploi
• La précarité du travail

Conclusion

Bibliographie

Annexe

Introduction

Quelques mots sur l'organisation de cette présentation de travaux.

Partie 1. Les termes et méthodes utilisés pour expliciter les risques encourus par les populations

Nous avons fait le choix de commencer notre texte par une section consacrée aux méthodes utilisées pour traiter de cette question dans les grandes enquêtes en France, au Québec et dans le monde anglo saxon. Cette première partie d'ordre méthodologique se divise en deux sections : la première concerne les méthodes Karasek et Siegrist, la deuxième la question des méthodes d'analyse des risques pour les femmes. Pour bien comprendre le point de vue dont nous partons, nous dirons d'emblée quels sont les problèmes que pose l'approche en termes de genre en termes de santé.

Partie 2. Place des hommes et des femmes dans l'emploi, source d'une exposition différente aux risques

On ne peut traiter de la santé des hommes et des femmes sans faire un rappel des conditions de leur emploi, des secteurs et des catégories socioprofessionnelles dans lesquels ils (elles) sont au travail puisque les risques de santé varient selon ces réalités diversifiées. Ce sera l'objet de la section 1 de cette deuxième partie.

La deuxième section est consacrée à l'analyse des conditions de travail et des risques de santé par genre dans différents secteurs et catégories professionnelles. Nous livrerons les grands apports différenciés par genre en nous référant aux enquêtes nationales notamment l'enquête Sumer et nous distinguerons lorsque c'est possible les pénibilités physiques et les risques psychosociaux. Nous illustrerons certains points grâce aux enquêtes monographiques qui abordent les facteurs de risques au travers des opérateurs tels que le stress, le *burn out*, la violence. Pour ce faire nous nous référerons aux travaux menés au Canada, notamment les travaux de Karen Messing. On trouvera à chaque étape de l'exposé des encarts concernant les termes ou les indicateurs utilisés.

Certains indicateurs tels les Troubles musculo squelettiques[1] mêlent pertinemment des critères d'évaluation qui sont à la fois des effets des conditions physiques du travail et des conditions sociales (risques psycho sociaux), nous en rendrons compte dans cette partie.

Partie 3. Processus généraux économiques et sociaux de construction du risque : la précarité dans l'emploi et le travail

La troisième partie est consacrée aux risques liés non plus au secteur mais à la place dans l'emploi (statut précaire) ou à la place dans le travail (précarité dans le travail).

Nous concluons sur quelques pistes qui pourraient utilement être développées.

1 - En France, car cela est différent au Canada - cf. Messing 1998, traduction 2000

Quelques remarques concernant les méthodes utilisées dans les recherches

On distingue couramment divers types d'expositions chimiques, physiques et psychosociales qui contribuent aux inégalités sociales de santé. L'environnement psychosocial au travail peut être défini par des contraintes psychologiques, sociales et relationnelles liées à l'organisation du travail. L'ensemble des résultats permet de « *considérer les facteurs psychosociaux au travail comme des facteurs de risque pour la santé physique et mentale* » (Niedhammer et al. 2001). Pour traiter de la question des risques de santé au travail, il est nécessaire de convoquer les résultats des différentes disciplines qui participent de l'arc de travail[2] des recherches. L'impact du travail sur le devenir des individus a fait l'objet de travaux dans différentes disciplines mais il se situe particulièrement au centre des préoccupations de la psychologie du travail. L'ergonomie est précieuse car elle rend compte avec précision des actes de travail en décrivant et quantifiant les postures, les efforts, les interruptions d'activité ou leur chevauchement. Pour partie l'activité des sociologues du travail rejoint cette approche lorsqu'elle traite des marges d'autonomie, des initiatives et des appuis construits dans le travail. L'apport des sociologues se situe dans la restitution du malaise, de la fatigue, du *burn out*. Mais une partie des analyses se situe plus en amont dans l'étude des cadres sociaux, culturels et organisationnels (incluant le relationnel) (Exiga et al. 1981), une autre dans la mise à jour des dynamiques et processus qui les construisent ou les entretiennent.

Enfin, l'arc de travail se termine par l'intervention de l'épidémiologie. L'épidémiologie des risques professionnels explore les effets des facteurs psychosociaux au travail sur la santé ; elle souligne les effets pathogènes de ces facteurs dans le domaine cardio-vasculaire (Schnall et al, 1994) ; ces facteurs interfèrent également sur la santé mentale (Stansfeld, 1999) ou les affections musculosquelettiques (Bongers, 1993).

Pour nommer et mettre à jour les risques psychosociaux les chercheurs se situent à différents niveaux. Au niveau des acteurs eux-mêmes pour appréhender les représentations du travail, les malaises et tensions, les souffrances ou le stress. L'entretien individuel ou collectif, la passation de questionnaires complètent souvent l'observation et l'analyse de l'activité, le comptage des évènements, la recherche d'inférences, les interruptions d'activité etc. À un autre niveau, il s'agit d'étudier la manière dont le contexte politique, économique et social interfère. Bien entendu les différentes dimensions s'articulent les unes aux autres. La difficulté est de construire cette articulation qui n'est pas toujours apparente dans les travaux, nous y reviendrons.

Les notions utilisées pour cerner les risques psychosociaux

Le stress a donné lieu à de nombreuses définitions ; nous retiendrons celle de l'INRS « lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité » (site INRS). Selon Messing (2000), le stress est également lié aux difficultés et tensions physiques qu'éprouvent les salariés.

Le stress est parfois révélateur de fragilités individuelles[3]. Mais il peut être la manifestation de dysfonctionnements plus généraux dans l'entreprise. Lorsque les plaintes de « mal-être » au travail se multiplient et quand les facteurs qui en sont à l'origine sont liés au travail (intensification du travail, pressions multiples, exigences de la clientèle...), on peut penser qu'il s'agit d'un problème concernant l'ensemble de l'entreprise.

2 - Au sens de Strauss

3 - Pour appréhender les mécanismes développés par un individu confronté à une situation difficile on pourra se reporter à la synthèse que Soarès (2008) fait du modèle de Lazarus et Folkman (1984).

Le poids de l'organisation sur le développement du stress au travail est analysé par l'INRS de la manière suivante :

Facteurs liés à la tâche ou au contenu de l'activité
- Fortes exigences quantitatives (charge de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter...).
- Fortes exigences qualitatives (précision, qualité, vigilance...).
- Difficultés liées à la tâche (monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation...).
- Risques inhérents à l'exécution même de la tâche (par exemple, erreur médicale fatale du chirurgien).

Facteurs liés à l'organisation du travail
- Absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise.
- Imprécision des missions confiées (Qu'attend-on de moi ? Comment dois-je m'y prendre ? Sur quelle base serai-je évalué(e) ?).
- Contradiction entre les exigences du poste (Comment faire vite et bien ? Qui dois-je satisfaire : le client ou le respect de quotas ?).
- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale.
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence...).
- Instabilité des contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance...).

Facteurs liés aux relations de travail
- Manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques.
- Management peu participatif, autoritaire, déficient...
- Absence ou faible reconnaissance du travail accompli.

Facteurs liés à l'environnement physique et technique
- Nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité...).
- Mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace, éclairage inadapté...).

Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise
- Mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir.
- Surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international.

Le site de l'INRS décrit les effets du stress sur la santé. L'état de stress chronique peut se traduire au fil du temps par un syndrome « métabolique », association de différents symptômes tels que l'obésité abdominale, la résistance à l'insuline (qui peut évoluer vers un diabète), l'hypertension artérielle et des perturbations du métabolisme des lipides (cholestérol, triglycérides...). En outre, les relations entre certains facteurs professionnels de stress et le risque d'accident cardio-vasculaire ont été étudiées : on a ainsi pu démontrer un risque accru de maladies coronariennes et même de décès par maladies cardio-vasculaires chez des personnes exerçant une activité professionnelle sans grande marge de manœuvre. Les accidents vasculaires cérébraux sont également plus fréquents en cas de situation stressante au travail. Dans les études épidémiologiques, la différenciation par genre n'est pas très développée ; il est donc difficile de savoir quelles sont les conséquences pour les femmes et les hommes. Cependant des études montrent que les femmes et les hommes ne réagissent pas de la même manière au soutien social (Johnson et Hall, 1996 in Messing 2000 p. 178). Les scientifiques s'interrogent pour savoir si les différences hommes/femmes tiennent à leurs réactions ou à leur environnement car avec un même titre d'emploi, ceux-ci ne font pas face aux mêmes attentes.

Des études ont également mis en évidence qu'une forte demande psychologique au travail, associée à une faible latitude décisionnelle et à un faible soutien social au travail (manque d'aide ou de soutien de la part des collègues ou des supérieurs), pouvait conduire à des dépressions. Les troubles anxieux sont également plus fréquemment retrouvés en cas de situations stressantes prolongées. Le suicide attribué au travail ou sur les lieux du travail est un phénomène émergent préoccupant, pouvant être la conséquence d'un état de dépression. En outre, les troubles musculosquelettiques (TMS) sont de plus en plus souvent rapportés à une combinaison de facteurs : sollicitations biomécaniques au travail (résultant de mouvements répétitifs), mais aussi manque de soutien social ou insatisfaction dans le travail. Les états de stress de longue durée induiraient d'autres problèmes de santé comme la diminution de la résistance aux infections, les maladies immuno-allergiques, les colites fonction-

nelles, les désordres hormonaux ou certaines pathologies de la grossesse (prématurité). Cependant, il existe peu de travaux dans ce domaine, travaux qui supposeraient des études longitudinales, d'une part, qui pourraient faire apparaître des différences par sexe, d'autre part.

Les facteurs de stress ont une probabilité plus forte de porter atteinte à la santé lorsqu'ils s'inscrivent dans la durée et/ou lorsqu'ils sont subis. De plus, la coexistence de certains facteurs de stress antagonistes affecte particulièrement la santé. Ainsi, la double posture consistant à réduire le temps de la conversation et répondre à la demande du client engendre des stress antagonistes.

On peut également citer pour exemple de stress aggravé la coexistence d'une forte exigence de productivité et d'une faible marge de manœuvre (cf. plus loin le *job strain* de Karasek). Par exemple, dans certains centres d'appels téléphoniques, les employés doivent, dans un temps limité (forte exigence de productivité), respecter strictement un script de conversation avec le client tout en répondant à ses questions (faible marge de manœuvre dans la relation), en remplissant une fiche informatique, dans une ambiance bruyante, avec l'affichage sur un écran du nombre de clients en attente... Le stress a des effets d'autant plus négatifs qu'existe une forte exigence de productivité et de faibles bénéfices procurés par le travail.

Pour appréhender ces éléments, on utilise, dans les études épidémiologiques, deux instruments : les modèles de Karasek et de Siegrist. Selon ces modèles, le risque se construit lorsque s'articulent entre elles différentes réalités. Ainsi la charge de travail n'est pas en soi facteur de risque, mais elle doit s'articuler à une autre dimension, par exemple, une insuffisance de moyens ou une insuffisance de reconnaissance. C'est dans cette articulation que se construit la puissance des modèles. Le modèle de Karasek a été fondé fin des années 1970 (Karasek 1979), approfondi dans les années 90 (Karasek et Théorell, 1990). Le questionnaire sur lequel il s'appuie a été validé en anglais et récemment en français (Brisson et al., 1998). Il est le point d'appui de l'enquête Sumer. Il permet de repérer trois dimensions de l'activité de travail[4] : 1) *La demande psychologique* (ou charge psychologique) : elle est appréhendée à partir de la quantité et la complexité des tâches, des tâches imprévues, des contraintes de temps, des interruptions et demandes contradictoires ; la complexité vient à la fois des ordres contradictoires et de la quantité de travail, du morcellement et de l'imprévisibilité ; 2) *La latitude décisionnelle* recouvre deux notions : l'autonomie décisionnelle (les marges de manœuvre), c'est-à-dire la possibilité qui est donnée de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent ; la possibilité d'utiliser ses compétences et ses qualifications et d'en développer de nouvelles ; 3) *Le soutien social au travail* est défini par l'aide et la reconnaissance des collègues et des supérieurs hiérarchiques. « *L'hypothèse de Karasek est que la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle conduit à une situation de détresse socio-émotionnelle et à une augmentation du risque cardio-vasculaire. Cette détresse serait accrue par un manque de soutien social au travail. Ainsi le groupe à haut risque serait composé des individus exposés à la fois à une forte demande psychologique, à une faible latitude décisionnelle et à un faible soutien social au travail* » (Niedhammer et al. 2001 : 21). Certaines limites de ce modèle ont été mises en évidence, notamment le fait que la notion de contrôle est conçue de manière trop restreinte car elle ne prend pas en compte l'impact du contrôle sur les carrières et la sécurité de l'emploi (Le modèle Siegrist construit plus récemment le prend en compte).

Ce dernier modèle définit comme conditions de travail pathogènes celles qui associent des efforts élevés à de faibles récompenses (Siegrist, 1996) ; un déséquilibre entre efforts et récompenses provoque des effets sur le plan à la fois émotionnel et physiologique. Ce point de vue rejoint les analyses effectuées par les psychosociologues. Ainsi Dejours considère t-il que la mobilisation subjective au travail se construit également dans la reconnaissance par autrui et dépend d'un couple contribution/rétribution. La rétribution ici prend un sens spécifique : « *la rétribution revêt la forme de la reconnaissance au double sens du terme : reconnaissance comme constat de la réalité, de la contribution des intelligences singulières au travail, reconnaissance de la souffrance associée à cette contribution, reconnaissance du mérite des travailleurs, reconnaissance des imperfections de l'organisation prescrite du travail, reconnaissance pour le service rendu* » (Dejours 1995). Si cette reconnaissance passe par des biens matériels divers, la force de cette reconnaissance reste, selon Dejours, d'abord symbolique et morale. Il ajoute « *l'identité constituant l'armature de la santé mentale (comme le montre la psychiatrie), voire physique (comme le suggère la psychosomatique), la dynamique de la reconnaissance occupe une place centrale non seulement dans l'économie subjective, la souffrance et le plaisir au travail, mais aussi dans la lutte pour la santé* » (Dejours 1995, p. 172). Dans cette pers-

4 - Ce paragraphe doit beaucoup à l'explicitation qui est faite des deux modèles in Niedhammer et alii, 2001

pective, la place des femmes dans la vie hors travail ne constitue pas toujours un effet de détérioration de la santé ; tout en étant une charge de travail supplémentaire, cet investissement peut aussi être source de plaisir et constituer une sorte de compensation lorsque le travail est inintéressant.

Les études portant sur « travail et modes de vie » (Baudelot et al., 2003) expriment le poids, la pression du travail dans les vies. « *Les principales composantes du statut social, capital économique, capital culturel, responsabilités hiérarchiques contribuent à la fois au bien-être et la pression : elles amènent un auto-investissement, source à son tour de bénéfices matériels et moraux. La pression résulte de la durée et de l'intensité du travail et de l'incertitude économique : elle est accrue s'il y a risque de licenciement ou chance de promotion* » (Gollac et Volkoff, 2000, p. 33). Selon Siegrist, on peut distinguer deux sortes d'efforts : ceux qui apparaissent extrinsèques et qui sont des contraintes professionnelles (contraintes de temps, interruptions, responsabilités, charges physiques ou exigences croissantes du travail), et les efforts intrinsèques qui correspondent à des attitudes, comportements, motivations associées à un engagement excessif au travail (compétitivité, hostilité, impatience, irritabilité, besoin d'approbation, incapacité à s'éloigner du travail). Les récompenses prises en compte par ce modèle sont à la fois financières et symboliques intégrant l'estime, la sécurité, la promotion...

Ces deux instruments de Karasek et Siegrist ont permis de rendre comparables les résultats de différentes études ; l'accumulation de résultats concordants permet de penser qu'il existe « *un lien causal entre l'exposition de facteurs psychosociaux au travail et divers aspects de la santé, en particulier les maladies cardio-vasculaires* » (Niedhammer et al., 2001, p. 25).

Approche des risques de santé pour les femmes : le poids de l'invisibilité

Depuis une vingtaine d'années, les différents travaux mettent en évidence l'invisibilité de certains risques encourus par les femmes tant au niveau physique que psychosocial[5]. Danièle Kergoat avait montré en 1985 la nécessité de penser tout à la fois le travail salarié et le travail domestique pour comprendre les pratiques féminines envers le temps travaillé (Kergoat, 1985). Pour différentes raisons, les particularités du travail des femmes ne sont pas comprises et observées de manière satisfaisante (Kergoat 1992, Messing 1995). À quoi tient l'invisibilité du travail des femmes et quels en sont les effets ?

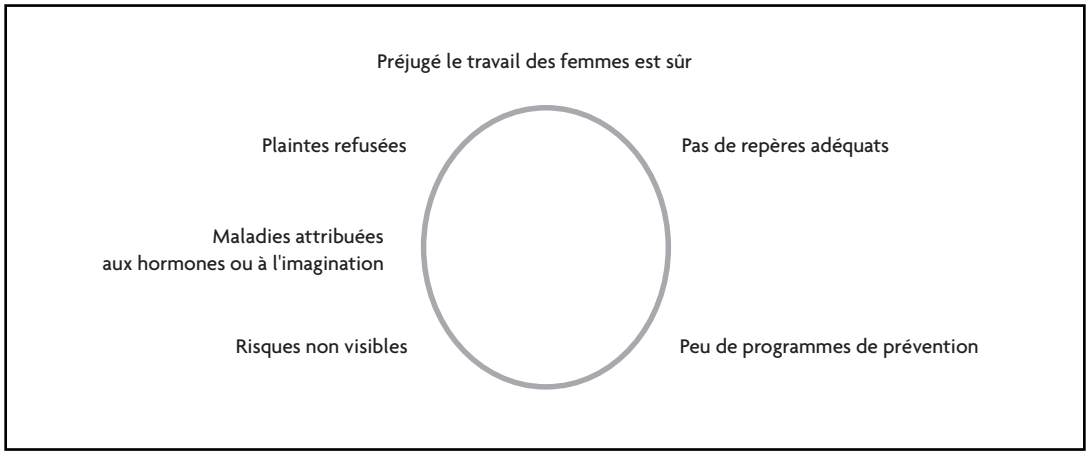
1) Soulignons le peu d'études concernant l'impact du travail sur la santé des femmes. L'analyse fine des contraintes peut être fort instructive et permettre de ne pas se fier uniquement à des données globales telles que les arrêts de travail ou les accidents pour juger du risque psychosocial. Ainsi, si l'on entre plus précisément dans un certain nombre de travaux de recherche sur des secteurs particuliers on s'aperçoit que les postes ne sont pas tenus indifféremment par les hommes et les femmes. Les représentations que l'on a du travail effectué par les salariés sont bien souvent faussées car le travail réel n'est pas toujours étudié et compris par ceux qui l'organisent et le définissent. Bien souvent une partie des activités et des exigences de ces activités est manquée car on considère le travail de l'extérieur et avec des *a priori*[6] : « *C'est d'abord ce type de barrières, les barrières mentales, qui s'oppose à l'intégration des femmes, de façon sécuritaire, dans le milieu de travail... parce que l'on ne peut améliorer quelque chose qui n'existe pas, que cette méconnaissance, d'ailleurs, soit due à l'ignorance ou au refus de reconnaître ces aspects, on ne peut transformer tant qu'on ne reconnaît pas l'existence du problème* » (Teiger 1995). Par exemple, le travail des femmes, y compris le travail des ouvrières, est souvent qualifié de « léger » (en opposition à « lourd » pour les hommes) notamment si les femmes sont assises pour l'effectuer, leur travail répétitif est vu comme simple. L'environnement de surcroît peut apparaître propre et salubre par rapport aux situations de l'industrie mécanique ou sidérurgique (Teiger 1995, p. 212). Les stéréotypes ont également un impact sur les places accordées aux femmes dans les organisations. Cela a pour conséquence de les écarter de certains métiers et de certaines responsabilités. Le rôle des stéréotypes sur les carrières a été mis en évidence par de nombreuses études, par exemple Fortino (2002), Maruani et Nicole (1989) pour le secteur de la presse, Rosenblatt et Sehili (1999) pour le secteur de l'énergie, Messing et Elabidi (2002) dans le secteur de santé, etc.

5 - Nous insistons ici sur l'invisibilité pour une catégorie entière de genre, mais il existe aussi des invisibilités liées à certaines maladies (tels les cancers) ; cette invisibilité est liée à la difficulté de construire un lien entre histoires des expositions et maladie.

6 - Ce que met bien en évidence la brochure « Ciel, un hippopotame dans mon milieu de travail ! » Guide de sensibilisation aux impacts sur la santé au travail des rapports hommes-femmes difficiles-Confédération des syndicats nationaux du Québec.

Messing explicite l'existence d'un cercle vicieux qui conduit à un déficit de connaissance du travail des femmes.

Le cercle vicieux dans les activités de prévention du travail des femmes (Messing, 1999, p. 68)


Préjugé le travail des femmes est sûr
Plaintes refusées
Pas de repères adéquats
Maladies attribuées aux hormones ou à l'imagination
Risques non visibles
Peu de programmes de prévention

2) Une deuxième remarque que l'on peut faire concerne le fait que la situation familiale influence beaucoup plus la présence des femmes sur le marché du travail que celle des hommes (nous y reviendrons partie 2 section 1).

3) Peu d'études le soulignent, mais l'enjeu de santé pour les hommes et les femmes n'est pas tout à fait le même. Parce que les femmes sont les personnes qui portent les enfants et ont socialement la charge des tâches domestiques et la responsabilité des enfants (Malenfant), un problème de santé n'atteint pas uniquement leur personne mais le risque concerne aussi directement ou indirectement leurs enfants. Des études récentes mettent en évidence que le stress pourrait avoir des effets nocifs pour la reproduction (Lindbohm). En Suède, une étude montre que conductrice, aide ménagère et aide-soignante sont des métiers à risque où les morts périnatales sont plus fréquentes en moyenne. Des études en France révèlent un risque accru de naissance avant terme chez le personnel d'entretien, les travailleuses du secteur social et de santé, et le personnel de vente (Messing 1999 p. 48).

4) Un autre constat concerne les représentations des risques pris. Les psychopathologistes montrent comment les salariés hommes peuvent nier le risque au travail pour mieux affronter ces situations (Dejours, 1992). En complément de ce constat, insistons sur le fait que les représentations sont faussées tant pour les directions que pour les salariés eux-mêmes qui ne réalisent pas toujours la complexité des tâches qu'ils effectuent. C. Teiger souligne à propos des postes taylorisés que « *certains travailleurs peuvent finir par "croire" qu'ils font un travail non qualifié et qu'ils sont eux-mêmes "non qualifiés" et sans valeur. Cette réaction s'observait chez les hommes, mais davantage encore chez les femmes, affectées en plus grand nombre aux tâches les plus taylorisées* » (Teiger, 1995). Les pratiques des femmes peuvent également être marquées par des attitudes de dévalorisation, des comportements de dévouement vécus comme naturels. Le travail des hommes est plus formalisé (procédures strictes, objectifs chiffrés, revenus et carrières dépendant de la manière de travailler). Cette formalisation du travail des hommes facilite l'objectivation (Gollac Volkoff, 2000, p. 51) ; les hommes ressentiraient de ce fait plus souvent leur travail comme complexe, ce qui dévalorise par contraste le travail des femmes.

5) Peu d'études également prennent en compte les effets résultant de l'interaction entre le travail domestique non rémunéré et le travail salarié (abordé que de manière exceptionnelle) (Messing, 1999). Les femmes occupent une place spécifique dans la sphère domestique qui pèse sur l'usage de leur temps et sur leur charge de travail (Hirata, Sénotier dir 1996). Pour l'illustrer prenons deux faits : la proportion d'hommes n'accomplissant aucune tâche domestique d'après les conjointes est de 60.7 % et d'après eux-mêmes de 58.6 % en France (eurobaromètre 1990) ; les femmes salariées ayant au moins un enfant de moins de 15 ans passent 5 h 18 à effectuer un travail domestique alors que les hommes dans la même situation passent 2 h 52 (Insee, enquête emplois du temps 1985-1986). Le temps total consacré au temps de travail et au temps d'activité domestique est plus important pour les femmes que pour les hommes (dans le cas évoqué 10 h 04 pour les femmes et 8 h 56 pour les hommes) (cf. aussi Löwy et Marry, 2007).

6) Le type d'activité occupé par les femmes comporte une spécificité. Souvent la place des femmes dans la vie hors travail est mise en avant comme argument pour justifier la division du travail professionnel (Gadrey, N. 2001). Leur place au travail est marquée par une double ségrégation dans les activités occupées, et dans les mobilités hiérarchiques :

- La division sexuelle au travail est marquée par une division sexuelle des tâches : les hommes et les femmes exercent des activités clairement différenciées (cf. notamment les travaux de D. Kergoat, H. Hirata, P. Paperman A. Dussuet). Les salariées femmes occupent des emplois dans lesquels le contact avec le public est essentiel, que ce soit dans le commerce ou sur les plateformes téléphoniques, dans l'aide à domicile et le soin dans les structures hospitalières. Elles sont majoritaires également dans l'enseignement au niveau du primaire et du secondaire. Les tâches des femmes sont souvent le prolongement de celles que l'on trouve dans la sphère familiale qui demandent des qualités de soins, de l'empathie, la prise en charge des problèmes des « autres ». Ces femmes n'ont donc pas à assumer seulement une double journée mais souvent ces deux doubles journées mobilisent le même type de posture. Cette répétition fait perdre de son intérêt au travail salarié et use le désir, est source d'épuisement (Philippe Davezies in Messing 1999). Ces différents métiers en contact avec la souffrance des personnes sont particulièrement concernés par les risques liés au stress et à la fatigue au travail, au *burn out*. La division sexuelle se traduit par le fait qu'un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme (Hirata et Kergoat, 2007). Les salaires sont moins élevés à qualification ou à travail semblable ; ces différents éléments participent d'un malaise au travail et introduisent des déséquilibres entre investissement au travail et reconnaissance, ce qui a un impact sur la santé si on se réfère aux modèles Siegrist et Karadec[7]. Le fait de ne pas pouvoir comme les hommes construire une carrière satisfaisante est génératrice de stress (Nelson et al., 1990).
- De plus, les femmes sont tenues à l'écart des responsabilités hiérarchiques (seules 17 % en assurent contre 33 % pour les hommes). Les carrières des femmes sont freinées et marquées par un « plafond de verre ». Un travail statistique effectué par deux chercheurs en gestion montre que sur 354 entreprises de différents secteurs (De Bry, 2006), les femmes ne représentent que 6.7 % des membres des conseils d'administration et de surveillance. La composition des états-majors d'entreprise reflète cette même discrimination puisque sur 400 entreprises, les femmes ne sont que 9 % des effectifs des états majors.

7) Enfin Karen Messing met en évidence le fait que la construction des normes n'est pas neutre du point de vue du genre et prend plus en considération les situations des hommes que celles des femmes. Ce travail à effectuer sur les normes concerne tout d'abord les normes physiques. Ainsi, la longueur des mains des femmes est inférieure à celle des hommes. Les outils et les modes opératoires pensés pour les hommes ne leur sont donc pas toujours adaptés. Les hommes peuvent soulever des charges plus lourdes en moyenne que les femmes mais il existe d'importantes variations en fonction de l'état d'entraînement, la formation, l'âge et les paramètres exacts de la tâche (Fothergill et al. 1991 ; Messing and Kilbom 1998 ; Vingård E., Kilbom Å. 2001). Les proportions des hommes et des femmes sont également différentes ainsi les membres des hommes sont plus longs, le centre et la masse des femmes sont situées proportionnellement plus près du sol, les femmes ont des seins dont le volume et le poids varient. Ces différents éléments ont une influence sur l'interaction entre la personne et son poste de travail. « *Des chercheurs suggèrent aussi qu'il existe des différences hommes/femmes par rapport à différents paramètres influençant la réaction aux conditions ambiantes : la tolérance au stress thermique, la réaction aux toxiques, la circulation sanguine (Wizeman et Pardue 2001). Peu d'information fiable existe sur ces sujets* » (Messing 2004). Karen Messing effectue un certain nombre de remarques concernant les normes ergonomiques dont nous reproduisons un large extrait : « *Plusieurs conditions du travail traditionnellement assignées aux femmes ne sont pas prises en compte dans les normes. Prenons l'exemple du travail répétitif. Les femmes s'absentent du travail pour les lésions attribuables au travail répétitif deux fois plus souvent que les hommes, mais elles rapportent moins d'exposition au travail répétitif et exigeant (US Department of Health and Human Services 1997: Tableaux 19 et 23). Ce paradoxe apparent pourrait trouver son explication dans les types de travail répétitif assignés aux femmes et aux hommes ; les hommes répètent le mouvement moins souvent mais sont appelés à exercer une force supérieure (Courville et al., 1994). Or, quand la répétition est quantifiée dans les normes, on utilise habituellement la définition d'un mouvement répété deux fois par minute (Silverstein et coll. 1986). Les prescriptions relatives à la répétition sont souvent associées au déploiement d'une force, par exemple pour la levée de charges dans la norme ISO 11228. En général, les normes ne s'appliquent pas bien au type de mouvement fin très hautement répété typique des emplois des femmes en industrie ou dans*

7 - On pourra aussi se référer à Gyllensten et Palmer (2005), cité par Soarès (2008)

les bureaux (Lippel et coll. 1999) Ceci illustre un problème qui peut s'appliquer à plusieurs normes : le fait que deux conditions de travail sont appelées par le même nom ne veut pas dire qu'elles représentent le même risque pour la santé. Ainsi, pour les travailleuses d'hôpital, la manutention d'une charge vivante (un patient par exemple) varie selon si la charge bouge, résiste ou coopère. Le traitement de cette question dans la norme ISO 11228 (ISO 2003 : p. 21) est assez amusant pour quiconque a déjà essayé de calmer un enfant qui rage : « Soulever un bébé du sol pour le mettre à un niveau de travail est une activité de manutention verticale classique ... la force de compression au niveau de la colonne vertébrale a été calculée par analyse vectorielle. » Plusieurs composantes importantes du travail des femmes n'ont pas été incluses dans les listes de conditions à surveiller, comme la posture debout prolongée fixe ou presque fixe, significativement plus fréquente chez les femmes (Tissot et coll., 2004). Cette posture est typique de certaines expositions professionnelles à risque pour la santé des femmes où l'effort demeure peu évident et ne produit pas d'effet visible à court terme. D'autres expositions tout aussi peu évidentes qui pourraient difficilement être normées sont : nombre de clients par jour à qui il faut sourire (Soares 2001), nombre de morceaux de tissu mal coupés qu'il faut « marier » en les forçant ensemble pour le temps de la couture (Teiger et Plaisantin, 1984), nombre d'interruptions à subir par heure (Seifert et coll. 1999), nombre d'enfants turbulents par classe à l'élémentaire (Messing et coll. 1997) ».

Place des hommes et des femmes dans l'emploi, source d'une exposition différente aux risques

Hommes et femmes, répartition dans l'emploi

Les femmes en France sont de plus en plus actives : parmi les femmes âgées de 15 à 59 ans 77 % le sont en 2003 contre 61 % en 1990, 77 % des hommes (INED, Regnier-Loilier, 2004). Cette progression de l'emploi féminin est commune à l'ensemble de l'Europe même s'il existe de fortes différences selon les pays[8]. Ce mouvement est le résultat d'une volonté politique de la communauté européenne de promouvoir le travail des femmes et ceci pour répondre à trois types d'objectifs : augmenter la productivité, rendre viable les systèmes de protection sociale en augmentant le nombre d'actifs, réduire la pauvreté des ménages (Thévenon, 2007). Les femmes ne renoncent pas pour autant à la maternité[9]. Le taux d'activité des mères âgées de 25 à 49 ans qui ont deux enfants de moins de 16 ans est passé de 26 % en 1962 à plus de 78 % en 1999. On constate donc une moindre inégalité d'accès à l'emploi mais l'accès à la parentalité pose la question de la conciliation de la place au travail et dans la famille, problème que l'on ne retrouve pas chez les hommes (Flipo, Régnier-Loillier, 2002).

En France, une sorte de compromis des politiques conduit à aider les femmes dans l'emploi avec l'arrivée du premier enfant, et incite une partie des mères à se retirer du marché du travail avec les naissances suivantes (Fouquet et al., 1999 ; Thévenon, 2006). L'arrivée du troisième enfant y est associée à un retrait massif du marché du travail (Thévenon O. 2007, p. 11). « *En 2005, à l'inverse des hommes, les femmes seules sont les plus actives et les femmes avec des enfants sont les moins actives. Le taux d'activité est nettement plus faible pour les mères de famille nombreuse, surtout si l'un des enfants a trois ans ou moins. Les mères les moins diplômées sont les moins présentes sur le marché du travail. Les écarts de taux d'activité entre les plus diplômées et les moins diplômées ont tendance à s'accroître avec le nombre d'enfants présents au domicile* » (Chardon et Daguet, 2005).

Ce développement de l'emploi féminin s'est accompagné d'une forme spécifique marquée par le temps partiel ou le travail temporaire, ce qui conduit à une marginalisation des femmes sur des segments secondaires du marché du travail avec des niveaux de salaires, des conditions de travail, et des droits dérivés souvent inférieurs au marché primaire. En France l'écart Hommes/femmes pour le travail à temps partiel est important ; il l'est cependant moins qu'en Allemagne par exemple ou au Royaume Uni. Les femmes sont proportionnellement plus employées en travail à temps partiel et temporaire que les hommes comme l'indique le tableau suivant[10].

8 - Le taux d'activité est beaucoup plus élevé pour les pays du Nord (Norvège Suède, Danemark)

9 - Parmi les femmes nées en 1900, une sur quatre n'a pas eu d'enfants ; c'est seulement le cas d'une sur 10 pour celles nées en 1955 (Prioux, 1994).

10 - Ce tableau est extrait de l'étude de Thévenon O. 2007, L'*activité féminine après l'arrivée d'enfants, Disparité et évolution en Europe à partir des enquêtes sur les forces de travail*, 1992-2005, documents de travail 148, INED, septembre p 10.

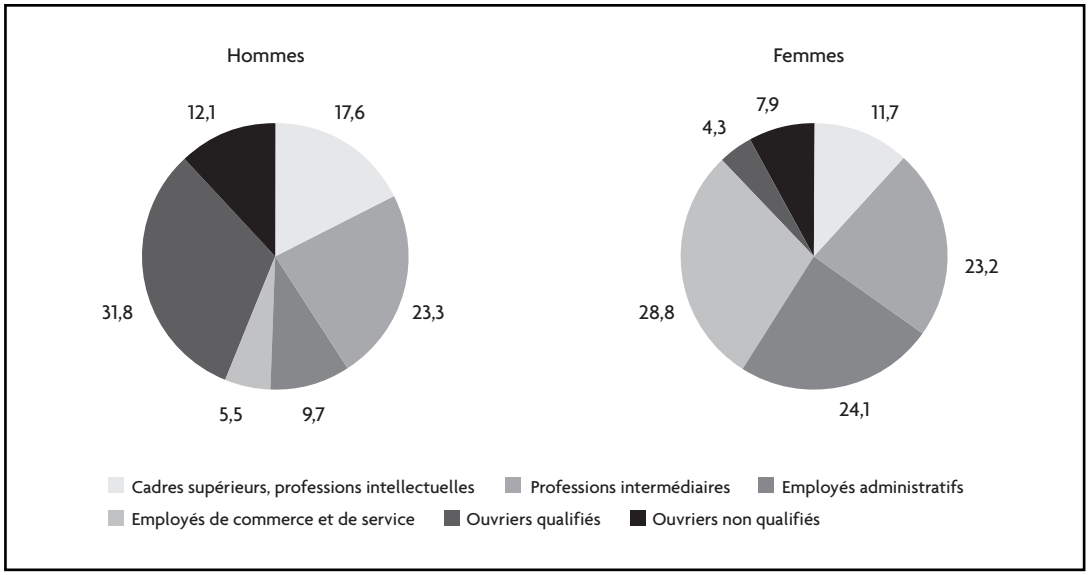
Tableau 2 : Taux et composition de l'emploi, population âgée de 15 à 64 ans

		Part du travail à temps partiel			Part du travail temporaire		
		Hommes	Femmes	Diff H-F	Hommes	Femmes	Diff H-F
Pays nordiques	Danemark	12.7	33	-20.3	8.5	11.3	-2.8
	Finlande	9.2	18.6	-9.4	12.9	20	-7.1
	Norvège	9.9(a)	33.4(a)	-23.5	-	-	-
	Suède	11.5	39.6	-28.1	14.2	17.7	-3.5
Pays continentaux	Allemagne	7.8	43.8	-36	14.4	14	0.4
	France	5.7	30.7	-25	12.6	14	-1.4
	Pays-Bas	22.6	75.1	-52.5	14.3	16.9	-2.6
Pays du Sud	Espagne	4.5	24.2	-19.7	31.7	35.7	-4
	Italie	4.6	25.6	-21	10.5	14.7	-4.2
	Portugal	7	16.2	-9.2	18.7	20.4	-1.7
Pays anglo-saxons	Royaume-Uni	10.4	42.7	-32.3	5.2	6.2	-1
	Irlande	6.1(b)	31.5(b)	-25.4	3.1	4.2	-1.1
Pays de l'Est	Hongrie	2.7	5.8	-3.1	7.6	6.4	1.2
	République Tchèque	2.1	8.6	-6.5	7.6	9.8	-2.2
	Pologne	8	14.3	-6.3	26.5	24.7	1.8

Source : Emploi en Europe 2006, Commission européenne, année 2005 ; a : 2003 ; b : 2004.

La manière dont hommes et femmes sont exposés en termes de risques est très liée à leur place dans l'emploi ; les spécialisations hommes/femmes dans l'emploi sont assez nettes.

Répartition des hommes et des femmes dans l'emploi (Grignon 2008)
Catégories socioprofessionnelles des hommes et des femmes



Champ : tous salariés.
Source : Insee, Enquête Emploi 2002.

Parmi les femmes 87 % travaillent dans le tertiaire et seulement 11 % dans l'industrie. Les femmes représentent de ce fait une faible partie des ouvriers : 18 % du groupe ouvrier en 2005 mais 70 % des employés administratifs et 81 % des employées de commerce ou de service. L'ensemble des emplois d'ouvrières et employées de commerce et industrie occupent 40 % des femmes au travail. Or les conditions de travail de ces catégories se sont détériorées entre 1994 et 2003 (Arnaudo et al., 2003).

Ces quelques données très générales sur l'emploi situent d'emblée la place des hommes et des femmes. Comment, dans ce contexte, les femmes et les hommes au travail sont-ils exposés à une détérioration de leur santé du fait des modalités de l'organisation du travail ou du contexte macroéconomique et social de l'activité ?

Les risques au travail des hommes et des femmes

Les notions utilisées dans les enquêtes sont les suivantes[11] :

- **Conditions de travail** : ce terme regroupe l'ensemble des caractéristiques de la situation de travail tant matérielles qu'organisationnelles (horaire, mode de prescription, latitude...).
- **Pénibilités** : situations que l'on sait a priori dommageable pour la santé, ainsi la station debout prolongée ou le travail en horaires alternants.
- **Le danger** est la propriété que possède un produit chimique, un virus, une vibration, une caractéristique du travail (comme la répétitivité), d'affecter la santé du travailleur.
- **L'exposition** est le contact entre un salarié et la source du danger. On peut la qualifier par sa durée, son intensité, l'existence ou non de protection.
- **Le risque** est l'effet néfaste possible sur la santé du salarié résultant de l'exposition selon ses caractéristiques. Le consensus de Saltsa établit que lorsqu'au moins deux des expositions appartenant à une liste concernent un salarié, celui-ci est en fort risque de TMS (cf. la définition plus loin).

Exposition des femmes et des hommes aux risques physiques[12]

Quelles sont les expositions spécifiques des hommes et des femmes, quels sont les risques ? Avant d'évoquer les spécificités par genre, reprenons quelques caractéristiques des activités menées par les femmes et qui rendent leur travail moins visible.

Enquête Sumer 2002-2003, éléments de méthode (extrait de Guignon 1998)

L'enquête Sumer est gérée par la Direction générale du Travail (inspection médicale du travail) et la DARES. Elle dresse un état des lieux des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. « la force de cette enquête repose, d'une part, sur l'expertise du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et, d'autre part, sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. L'enquête s'est déroulée de juin 2002 à fin 2003 ; 1 792 médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 65 314 salariés, dont 49 984 ont répondu. Le champ couvre l'ensemble des salariés surveillés par la Médecine du travail du régime général et de la Mutualité sociale agricole, les salariés des hôpitaux publics, d'EDF-GDF, de la Poste, de la SNCF et d'Air France. Ce champ ne couvre pas les fonctions publiques d'État et territoriale, une partie des transports (régies urbaines et transport par eau), les mines, la pêche, France Télecom et la Recherche publique. Sur 21.7 millions de salariés, 17.5 millions sont représentés dans le cadre de l'enquête Sumer 2003.

Expositions plus fortes pour les hommes (H) : Les femmes (F) sont moins souvent exposées à certaines nuisances du monde industriel ainsi que l'attestent les résultats de l'enquête Sumer (cf. encadré pour la méthode de l'enquête) : bruit nocif[13], température, travail sur des outils vibrants... Elles

11 - Encadré de définition élaboré par Nicole Guignon (2008)

12 - Ce paragraphe est clairement un résumé de l'article de Guignon 1998

13 - Un bruit est qualifié de nocif lorsqu'il est supérieur à 85 dB A ou lorsqu'il comporte des chocs ou impulsions pendant plus de 20 heures par semaine qui peut entraîner une surdité.

sont moins exposées aux produits chimiques que les hommes y compris chez les ouvriers (66 % pour les H contre 51 % pour les F.). L'écart s'accentue encore si l'on s'intéresse à des expositions longues, mais aussi aux multi-expositions.

Les inégalités d'exposition aux risques professionnels tendent à se renforcer. « les risques tendent à se concentrer sur les populations qui étaient déjà les plus exposées. Cela est démontré aussi bien en termes de risques physiques qu'en termes de risques chimiques et organisationnels. L'indicateur sur les contraintes de rythme de travail montre que la proportion des salariés subissant au moins deux contraintes de rythme de travail a augmenté plus rapidement chez les ouvriers et les employés des services que dans la moyenne de la population... Nous savons que ces inégalités n'ont pas tendance à régresser, mais plutôt à augmenter chez les hommes au cours des années 1990 » (Coutrot 2008).

Les accidents du travail

Caractéristiques des salariés et accidents du travail

	Avoir eu au moins un accident avec arrêt au cours de l'année écoulée (en %)	Odd ratio	Nombre moyen de jours d'arrêt parmi les accidents de travail avec arrêt
Sexe			
Hommes	5,5	ns	24,4
Femmes	*3,0*	*Réf.*	*21,1*
Âge			
Moins de 25 ans	7,9	1,88	18,7
25 à 39 ans	4,9	1,37	20,5
39 à 49 ans	*3,3*	*Réf.*	*31,1*
50 ans et plus	3,0	ns	28,3
Statut			
Apprenti	9,6	ns	22,6
Intérimaire	8,6	ns	33,6
CDD	4,0	ns	25,3
CDI (secteur privé)	*4,3*	*Réf.*	*23,6*
Fonctionnaire	3,8	ns	17,5
Ancienneté dans l'établissement			
Moins d'un an	5,5	ns	23,6
Temps partiel			
Temps partiel	2,9	0,71	12,9
Catégorie socioprofesionnelle			
Cadres	0,8	0,40	12,8
Professions intermédiaires	*2,7*	*Réf.*	*23,2*
Employés	3,3	1,36	17,3
Ouvriers	8,1	1,65	26,0

Lecture : l'odd-ratio reflète l'écart de probabilité d'occurence d'un accident du travail par rapport à une situation de référence, dans un modèle économétrique de type Logit. S'il est supérieur à 1, le risque est plus élevé que pour la situation de référence, et inversement, s'il est inférieur à 1. Ainsi, par rapport à la situation de référence (femme, en CDI, à temps plein, âgée de 39 à 49 ans, etc.), les jeunes de moins de 25 ans ont un risque d'accident de 88 % plus élevé, dans un modèle Logit comportant comme variables explicatives les caractéristiques sociodémographiques du salarié, les caractéristiques de son établissement et les expositions professionnelles qu'il subit.

Les accidents de travail avec arrêt touchent plus souvent les hommes que les femmes (5.5 % contre 3 % pour les F.). Ceci est lié au fait que les accidents touchent plus les ouvriers où les hommes sont majoritaires (Hamont-Cholet et al. 2007). Les femmes sont confrontées comme les hommes mais d'après les enquêtes elles le sont moins. On distingue trois types de contraintes posturales : 1) les situations fatigantes qui regroupent plus de 20 heures par semaine, la station debout, les piétinements, et les déplacements à pied ainsi que les gestes répétitifs à cadences élevées. 2) les postures pénibles : rester à genoux, les bras en l'air, accroupi ou en torsion du torse plus de 20 heures par

semaine (Hamont-Cholet et al. 2007) ; 3) les contraintes cervicales : maintenir une position fixe de la tête et du cou plus de 20 heures par semaine. 32 % des salariés sont exposés à des situations fatigantes soit un peu plus d'un tiers des hommes, un peu plus d'un quart des femmes. Les jeunes de moins de 25 ans sont deux fois plus concernés (Hamont-Cholet et al. 2007). Les salariés les plus touchés sont les salariés de production, ceux qui font la réparation et l'installation, le nettoyage ou le gardiennage. Les salariés de l'agriculture (41 %) et ceux de la construction (46 %). Dans le secteur tertiaire, les salariés les plus concernés sont ceux des services personnels et domestiques (60 %), les hôtels et restaurants (55 %), le commerce et la réparation automobile (44 %).

Les femmes ont des durées de travail moins longues que les hommes et sont dans l'ensemble moins astreintes au travail de nuit. Le travail de nuit est un facteur scientifiquement établi de dégradation de la santé à long terme entre 1994 et 2003 (Coutrot 2008), y compris en ce qui concerne les cancers. Or, il est plutôt en voie d'expansion, notamment chez les ouvriers, et plus particulièrement pour les ouvrières. Ce sont elles qui ont connu la plus forte augmentation du travail de nuit.

Le travail de nuit pour les femmes est répandu dans les activités de santé où elles sont fortement majoritaires ainsi que dans les services. Dans les dernières années il s'est surtout développé pour les ouvrières.

L'écart entre les hommes et les femmes est moins important concernant la station debout, la manutention manuelle de charge, la conduite de véhicule sur la voie publique.

Expositions plus fortes pour les femmes : Elles exécutent plus souvent des gestes répétitifs plus de 10 heures par semaine, dans toutes les catégories sauf les employés administratifs. Les gestes répétitifs concernent le plus souvent les ouvrières, 2 fois plus exposées que les ouvriers. La moitié des ouvrières non qualifiées de type industriel y sont exposées, et plus encore dans le secteur de l'habillement et du cuir (64 %). Une ouvrière sur deux est concernée dans l'industrie automobile, l'agroalimentaire et la chimie. Ces ouvrières sont aussi concernées (pour 59 % d'entre elles) par un rythme de travail imposé par le déplacement d'un produit ou la cadence d'une machine. Leur travail est fréquemment contrôlé par la hiérarchie ou de façon informatisée (62 %). Ces femmes sont en outre plutôt âgées : 54 % d'entre elles ont 40 ans ou plus contre 47 % de l'ensemble des femmes salariées. Or l'âge est un facteur aggravant des troubles musculo-squelettiques.

Plus que le secteur, c'est l'emploi qui détermine les contraintes de situation fatigante : cela concerne les employés du commerce et des services aux particuliers, les ouvriers non qualifiés de type industriel et les ouvriers de type artisanal.

Contraintes posturales et articulaires au travail mars 2007 - Premières synthèses DARES

Les catégories sociales exposées et les autres (en pourcentage)

Catégorie socioprofessionnelle	« Situation fatigante »		« Postures pénibles »		« Contraintes cervicales »	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres	5,0	5,6	4,1	4,6	13,5	15,7
Professions intermédiaires de l'éducation et de la santé	24,2	32,1	10,7	14,1	4,1	2,8
Professions intermédiaires administratives et com.	14,9	9,2	8,6	7,4	10,0	18,9
Techniciens, contremaîtres	25,3	23,9	16,9	7,5	10,3	14,8
Employés fonction publique (*) et entreprises	22,7	17,9	16,3	14,2	10,5	17,3
Employés de commerce, personnel de service aux particuliers	55,2	53,4	18,4	29,9	3,2	5,0
Ouvriers qualifiés	49,1	45,9	37,4	19,5	6,6	16,4
Ouvriers non qualifiés	58,1	55,2	42,3	29,3	3,4	9,0
Ensemble	**35,1**	**28,2**	**24,7**	**16,7**	**8,1**	**12,9**

(*) : Il s'agit essentiellement d'employés de la Poste et de la Fonction publique hospitalière compte tenu du champ de l'enquête.

Source : Sumer 2003 (Dares, DRT).

Ce sont les femmes qui travaillent plus souvent sur écran plus de 20 heures par semaine, sauf parmi les employés de commerce et de service. Les femmes sont davantage exposées aux tensioactifs (agents nettoyants), à divers produits liés au nettoyage et à la stérilisation, souvent utilisés dans le secteur de santé. L'exposition des femmes aux risques est moins visible du fait du type d'emplois qu'elles occupent. « les femmes sont souvent exclues des emplois visiblement exigeants ou dangereux mais leurs emplois peuvent les exposer à des dangers moins visibles : travail très répétitif, postures contraignantes, manque d'autonomie dans le travail, contact avec le public (danger d'expositions aux infections, à la violence, aux agressions verbales, exposition à certains produits chimiques nocifs (coiffure, nettoyage, photocopie, manucure, établissement de santé), horaires qui rentrent en conflit avec les obligations familiales » (Messing, 2002). Ainsi, on a longtemps minimisé le type d'efforts physiques dans certains métiers tels que celui des infirmières qui soulèvent souvent les patients. Nicole Guignon souligne qu'il a fallu un mouvement social de grande ampleur (les grèves de 1989) pour que les infirmières commencent à déclarer majoritairement porter des « charges lourdes » dans leur travail (Guignon, 2008). On demande souvent des efforts brefs intenses aux hommes tandis que les femmes ont à fournir de la dextérité, de la concentration et de la précision. Karine Messing met en évidence le fait que les opérations effectuées par les hommes sont qualifiées de « lourdes » et celles effectuées par les femmes de « légères » (Messing et al. 1998). Pour exemple, les hommes nettoyeurs conduisent des machines (17 % contre 2 % de leurs homologues féminines) et portent des sacs (15 % contre 4 %), tandis que les femmes lavent les toilettes et passent le chiffon (Guignon, 2008). Dans les industries de découpage de la viande, les hommes sont occupés à débiter les carcasses à la tronçonneuse, ce qui est une activité de force, tandis que les femmes découpent au couteau les filets de poulet : 42 % d'entre elles font des gestes répétitifs avec un temps de cycle de moins d'une minute contre 27 % des hommes. Une étude monographique dans une chaîne industrielle d'abattoir confirme cette répartition sexuée et montre les conséquences en terme de repérage des problèmes de santé (Messing 1999, p. 78). Une répartition des postes est faite en fonction des capacités physiques des hommes et des femmes. Le constat effectué est intéressant : à des postes de découpe engageant plus la force physique et tenus par des hommes, ceux-ci lorsqu'ils se font mal, sont conduits à s'arrêter car ils ne peuvent plus tenir le poste. Les femmes qui travaillent sur des postes impliquant des mouvements rapides et fins ressentent fréquemment des douleurs, mais elles sont capables de poursuivre l'activité malgré l'inconfort ressenti, ce qui aurait pour conséquence de développer une douleur chronique. De même les études ergonomiques dans des milieux de travail mélangeant des hommes et des femmes (aides-soignants) à l'hôpital mettent en évidence le fait que les femmes et les hommes ne s'adressent pas de la même manière aux malades. La difficulté du portage d'une charge humaine dépend parfois du comportement de la personne qui est portée. Les femmes sollicitent plus l'aide du malade, elles s'adressent le plus souvent à d'autres femmes pour obtenir une aide sauf dans certains cas exceptionnels où elles sollicitent des hommes (Messing 1999, p. 103-108).

Temps de travail et horaires, rôle social

Les horaires des hommes et des femmes sont différents. Les longues durées de travail sont presque toujours le fait des hommes : en 2005, 17 % d'entre eux déclarent travailler 45 heures par semaine ou plus ; cette proportion n'est que de 8 % pour les femmes (enquête DARES-INSEE 2005 sur les conditions de travail). Un tiers des femmes travaillent moins de 35 heures par semaine, contre 8 % des hommes. Il est important de noter que cette durée moins importante du travail n'est pas toujours choisie. Dans de fortes proportions, le temps partiel est imposé à l'embauche (Bué, 1986, Maruani, 2000). On constate d'ailleurs le développement des emplois partiels dans les emplois en majorité tenus par les femmes. Ainsi entre 1982 et 1995 la part des employés de commerce à temps partiel est passée de 28 % à 43 % (Bisault et al. 1996).

Les modalités de gestion du temps de travail participent de la gestion des risques de santé. Le rythme mais aussi la connaissance des horaires des semaines à venir sont importants pour organiser sa vie de travail et sa vie hors travail. En France, les hommes maîtrisent relativement moins l'organisation de leurs horaires puisque 13 % déclarent ne pas connaître les horaires de la semaine suivante contre 8 % pour les femmes.

Horaires irréguliers ou imprévisibles imposés par l'employeur

	Effectifs	Proportion de salariés exposés
Hommes	1 314 000	18.5 %
Femmes	697 000	14.5 %

(Enquête SUMER 1994)

Horaires modulables permettant un aménagement par le salarié

	Effectifs	Proportion de salariés exposés
Hommes	1 457 000	20.5
Femmes	1 169 000	24.3

(Enquête SUMER 1994)

Concernant les effets sur la santé de cette place des femmes dans la famille et au travail, les résultats ne sont pas tranchés. Certaines études mettent en évidence le stress que représente le fait d'avoir cette double préoccupation. Cela est vrai *a fortiori* lorsque les femmes sont en situation de monoparentalité et doivent s'adapter à des horaires variables et imprévisibles, comme c'est le cas assez souvent dans le commerce. Ainsi l'analyse effectuée par Messing et Prevost (1999) auprès de téléphonistes à Montréal est très édifiante. Elle montre comment les femmes qui ont un horaire de travail irrégulier passent un grand nombre d'heures[14] à chercher des moyens pour changer leurs horaires et s'y épuisent sans toujours parvenir à un résultat satisfaisant. Des travaux de nos étudiants dans le milieu infirmier font apparaître que certains cahiers de transmission entre soignants comportent beaucoup de demandes concernant les échanges d'horaires entre soignants. Si donc, la situation de « double journée de travail » représente une forte charge de travail, et si ces deux moments entrent en conflit, le risque sur la santé est probable. Cependant, le fait de tenir plusieurs rôles peut avoir un impact positif sur l'estime de soi et d'une certaine manière venir compenser les frustrations ressenties dans le travail. Ces situations ne sont pas comptabilisées en France, et il serait intéressant de posséder sur cet aspect des données plus systématiques.

Malgré leur rôle social les femmes sont plus nombreuses à travailler tous les dimanches et tous les samedis et il est fréquent qu'elles ne bénéficient pas de deux jours de suite de repos (Gollac, Volkoff, 2000 p. 51). Elles doivent en effet assumer des contraintes liées à la continuité du service dans les secteurs de santé, de service à la personne, dans le commerce, le nettoyage.

Le travail des femmes est plus morcelé puisque 61 % d'entre elles contre 56 % pour les hommes doivent souvent abandonner une tâche en cours pour une autre plus urgente. Elles doivent calmer les gens et sont plus exposées aux agressions verbales ou physiques. À l'inverse, les hommes affrontent plutôt les objets, et leurs conditions de travail sont marquées par des pénibilités physiques. Si le rythme de travail est lié au client, il dépend moins des interventions des collègues que cela n'est le cas pour les hommes.

L'autonomie des femmes mesurée à la capacité de choisir ses méthodes de travail et de prendre des initiatives en cas d'incidents apparaît proche de celle des hommes. Être une femme accroît cependant la probabilité d'avoir un travail répétitif sur un temps court.

Les empêchements de parler concernent beaucoup plus les femmes que les hommes, et elles le lient souvent au fait qu'elles occupent un poste isolé. (Source : Enquête Conditions de travail). L'enquête « Conditions de travail » aborde aussi la question de l'abandon d'une tâche pour une autre ; on constate que les proportions globales diffèrent peu pour l'ensemble des hommes et des femmes.

Les troubles musculo-squelettiques

Les Troubles Musculo-Squelettiques, une mesure particulière des risques (Guignon 1998)

L'auteur souligne que son indicateur sous-estime sans doute le manque de latitude décisionnelle qui affecte plus les femmes et qui est un facteur déterminant de morbidité selon le modèle Karasek. Sans entrer dans le détail de la construction de l'indicateur telle que l'effectue Guignon (1998 p. 57), citons les expositions retenues dans l'indicateur : on peut constater qu'il mêle tout à la fois les conditions physiques de l'activité et les conditions psychosociales (ci-dessous mises en italiques par nous), ce qui est pertinent dans la mesure où le salarié est confronté simultanément aux différents critères suivants :

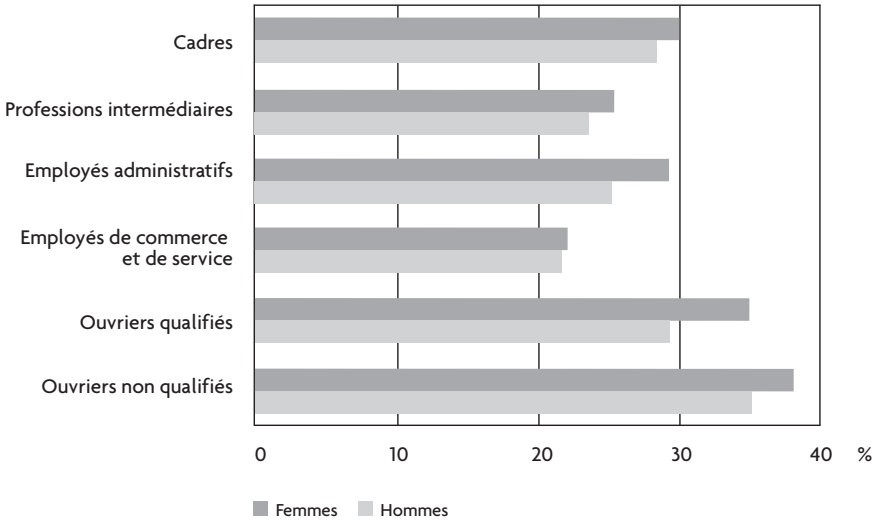
• le travail répétitif à cadence élevée plus de 20 heures par semaine ;

14 - Durant l'étude qui dura 14 jours, les 30 téléphonistes ont fait 154 démarches pour échanger leurs horaires de travail avec des collègues afin de les modifier.

- la manutention manuelle des charges plus de 20 heures par semaine ;
- le travail avec contrainte visuelle plus de 20 heures par semaine ;
- le travail au froid (moins de 15 °C) pendant plus de 20 heures par semaine ;
- le travail bras en l'air plus de 10 heures par semaine ;
- le travail dans une autre position pénible plus de 10 heures par semaine ;
- l'utilisation d'outils vibrants pendant plus de 2 heures par semaine ;
- *une demande psychologique (mesurée par le questionnaire de Karasek) supérieure au troisième quartile* ;
- *un soutien social (mesuré par le questionnaire de Karasek) inférieur au premier quartile.*

Un salarié qui cumule un ou deux de ces facteurs de risque se situe dans une situation de fort risque de TMS (Sluiter et al. 2001). 28 % du total des salariés sont concernés par cette situation. Les travaux qui contribuent à augmenter les risques de TMS sont ceux qui supposent une position bras en l'air, dans une posture pénible, le travail répétitif et le travail au froid (Guignon, 1998). Globalement la catégorie sociale la plus exposée est celle des ouvriers ; les femmes étant plutôt concentrées dans la catégorie employée, elles sont moins exposées. Mais dans la catégorie ouvrière elle-même, l'analyse montre que les femmes ouvrières sont systématiquement plus exposées que les hommes ouvriers (*ibid*).

Proportion de salariés en fort risque de TMS selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Lecture : 30 % des femmes cadres sont en situation de fort risque de TMS, contre 28 % des hommes cadres.
Champ : tous salariés du champ Sumer.
Source : Dares-DGT, enquête Summer 2003.

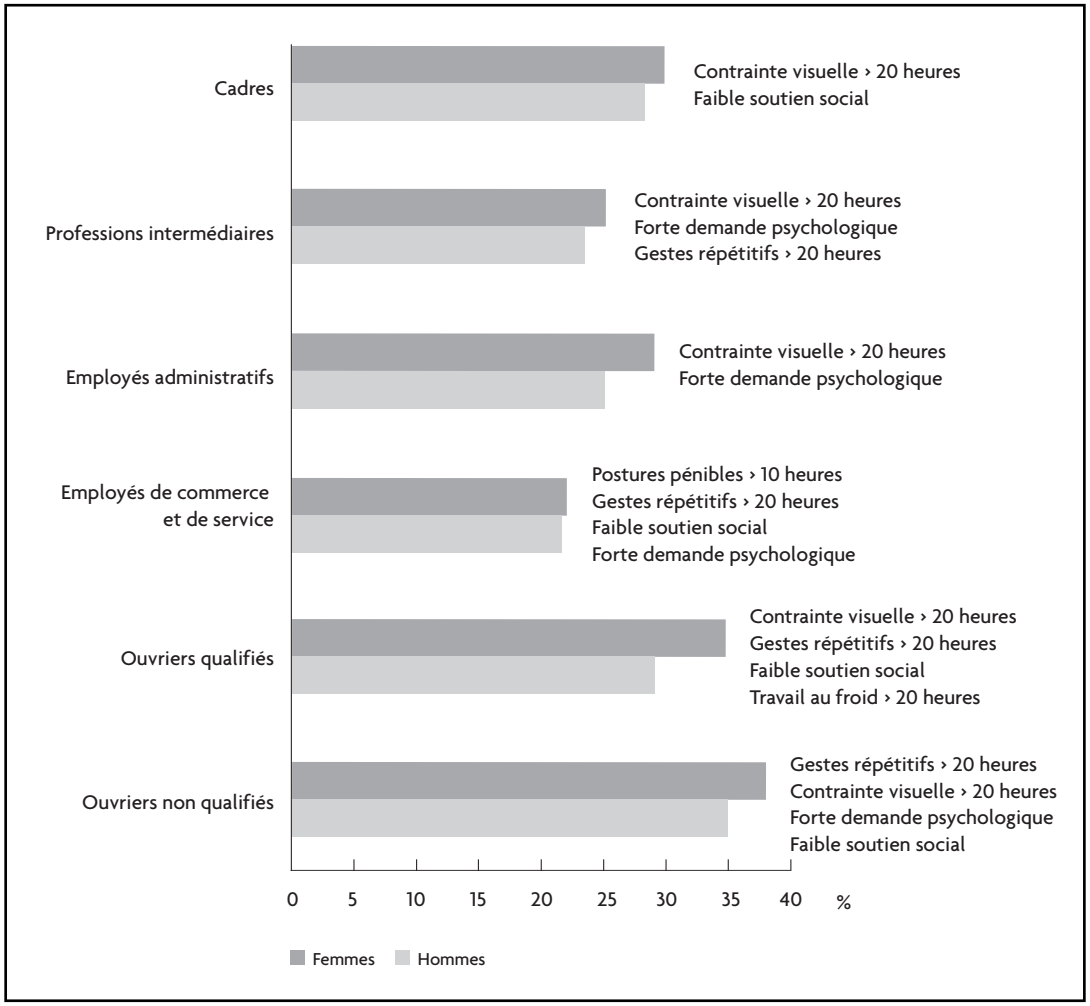
Certaines activités sont plus exposées aux TMS. Les femmes et les intérimaires sont fortement exposés mais également : les ouvriers qualifiés du gros œuvre bâtiment, les ouvriers de la réparation automobile, les ouvriers qualifiés et non qualifiés du cuir, de l'ameublement, du formage du métal. Les coiffeurs, les professionnels du spectacle et les employés de la communication sont aussi exposés.

Le travail sur écran et la forte demande psychologique sont les facteurs qui prévalent dans le risque de TMS pour les cadres, employés, administratifs ; les professions intermédiaires[15] rencontrent à la fois une forte demande psychologique, un travail sur écran et des gestes répétitifs. Les professions intermédiaires de l'industrie comme les employés du commerce vivent un faible soutien social. Les autres catégories connaissent des positions physiques pénibles qui les fragilisent. Le graphique sui-

15 - L'appellation « professions intermédiaires » a été créée dans la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Les deux tiers des membres du groupe occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés. Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l'enseignement, la santé et le travail social ; parmi eux, les instituteurs, les infirmières, les assistantes sociales. Plus de la moitié des membres du groupe ont au moins le baccalauréat.

vant illustre les situations différenciées par catégories sociales. On voit que dans chaque secteur les femmes ont un risque de TMS supérieur à celui des hommes.

Facteurs principaux de risques plus présents chez les femmes que chez les hommes en fort risque de TMS



Lecture : au sein de la catégorie cadres, 28,2 % des hommes et 29,9 % des femmes sont en fort risque de TMS. Les facteurs plus fréquents pour les femmes que pour les hommes sont la contrainte visuelle plus de 20 heures par semaine et le faible soutien social.

Champ : salariés en fort risque de TMS.

Source : Dares-DGT, enquête Sumer 2003.

Ainsi Nicole Guignon conclue (en accord avec les travaux de Gollac et Volkoff, 2002), que « si l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à ancienneté, âge, taille d'établissement et famille professionnelle identiques, la probabilité d'être exposé au risque de TMS est de 22 % supérieure pour les femmes par rapport aux hommes. En fait, sous un même intitulé de catégorie socio professionnelle, les tâches à effectuer et l'organisation du travail sont différentes pour les hommes et pour les femmes, et donc les conditions de travail et les risques professionnels qui en découlent ». Exactement la même conclusion est présente dans les travaux de Messing pour le Canada (Messing, 2000). Ceci plaide pour une analyse différenciée du travail des hommes et des femmes.

Les risques psychosociaux

Les contraintes organisationnelles spécifiques aux femmes telles qu'elles sont mises en avant par les enquêtes Sumer concernent en majorité les risques psycho sociaux.

Les femmes sont plus en contact avec le public ; ainsi l'enquête Sumer fait état du fait que 69,2 % des femmes déclarent être en contact avec le public en 1998 (alors que cette proportion est de 55,6 % pour les hommes). Ce travail de relation avec le public les conduit à répondre plus souvent à une demande extérieure sans délai. L'enquête conditions de travail de 2005 confirme cette situation : 75 % des femmes déclarent être en contact avec le public (contre 62 % pour les hommes) ; 46 % des femmes déclarent être en contact avec des personnes en situation de détresse (contre 31 % des hommes).

Les infirmières sont un groupe emblématique du fait que la fatigue prend une double dimension : elle est physique et liée aux postures debout, elle est aussi mentale qualifiée d'intellectuelle de morale ou de psychologique par les acteurs (Loriol, 2000, p. 126) ; les deux dimensions s'enchevêtrent. Ainsi certains infirmiers ou médecins enchaînent les gardes, manière de nier les limites en tant qu'être humain. Les différentes sources potentielles de souffrance pour les infirmières se situent dans la relation aux malades : l'absence de reconnaissance des malades, la non reconnaissance du travail et de la compétence spécifique de l'infirmière. Ces compétences ne sont pas toujours visibles elles n'apparaissent au profane que dans des circonstances particulières (Estryn-Béhar, 1997). Ainsi la souffrance des infirmières « naît du décalage entre des contraintes importantes (conditions de travail, horaires, et surtout prise en charge de problèmes de plus en plus perçus comme pénibles du fait du processus de civilisation : mort, maladie, saleté, folie...) et la reconnaissance problématique par les malades » (Loriol 2000, p. 137). Cette souffrance est de plus en plus médicalisée et donne lieu à la prise de médicaments, à des visites chez le généraliste dont on attend écoute et arrêts de travail. Les infirmières pensent donner beaucoup sans recevoir suffisamment de la part des patients. Les médecins ne permettent pas de contrebalancer le manque de reconnaissance reçu des patients car leurs représentations de la santé et du malade sont trop différentes de celles des infirmières. L'énergie ainsi dépensée par les infirmières peut engendrer une fatigue chronique – le *burn out* – un processus dans lequel on brûle littéralement son énergie. Des travaux ont montré que le burn out était lié au contexte organisationnel de l'activité (Maslach et Leiter 1997, cité par Courtial et Huteau 2005) ; la réduction des durées de séjour (Acker 2004), la multiplication des règles d'hygiène, de traçabilité, la technicité du travail participent de l'augmentation de la charge de travail. La montée des incivilités et des agressions conduit à l'augmentation des plaintes du personnel.

Le *Burn out* : La méthode la plus connue pour mesurer l'épuisement professionnel est le MBI (Maslach Burn Out Invetory) élaborée par la psychologue Christina Maslach. Elle considère que le syndrome est structuré par trois grandes dimensions : l'épuisement ou assèchement émotionnel (perte d'énergie au travail) ; la dépersonnalisation de la relation (le personnel ne se sent pas concerné par sa mission et ses patients) et un sentiment de non accomplissement (impression que le travail n'est pas efficace). Pour plus de détails sur la méthode on se reportera à Loriol (2003).

Plusieurs études ont été menées pour chiffrer l'impact de l'épuisement chez les infirmières ; Franceschi-Chaix (1993) conclut à l'épuisement de 21 % des 95 infirmières du centre de santé qu'elle étudie. L'étude de Chantal Rodary, biostatisticienne, concerne deux hôpitaux de la région parisienne auprès de 520 infirmières et montre que le quart des infirmières présente un syndrome d'épuisement. Paradoxalement, les résultats sont moins mauvais dans l'établissement où les morts sont les plus nombreux. On a pu en déduire que la formation au soin relationnel joue un rôle essentiel pour affronter les situations difficiles, notamment les décès. Si les infirmières sont particulièrement concernées par le *burn out*, les enseignants le sont également (Jaoul et al. 2004).

Job strain : forte demande psychologique et faible latitude professionnelle

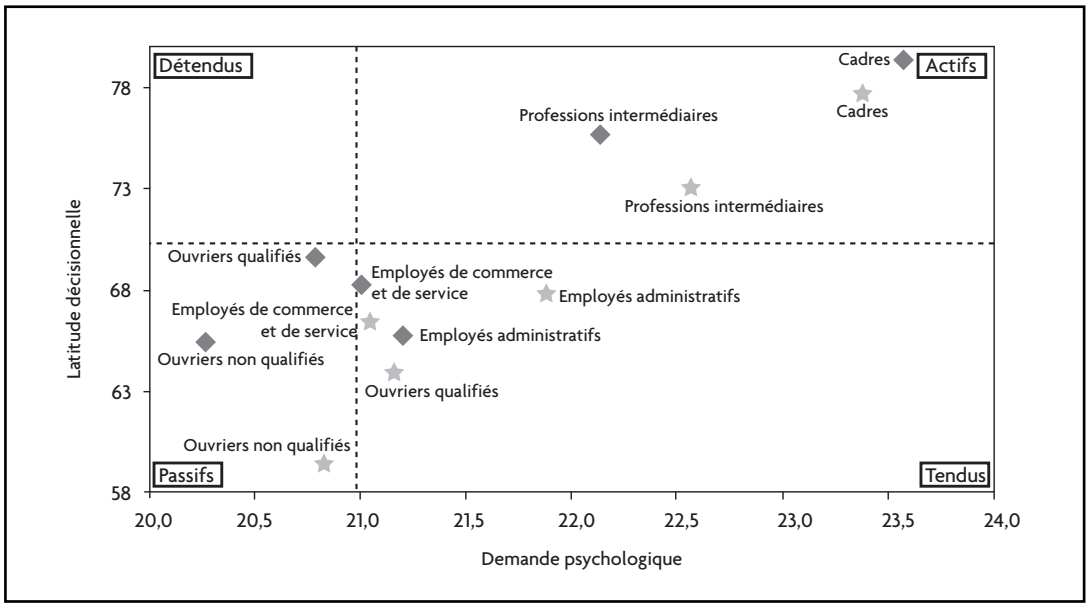
Le *Job strain* : le modèle de Karasek permet de situer les salariés sur un graphique défini selon deux axes, en ordonnée la demande psychologique et en abscisse la latitude décisionnelle (Guignon et al. 1998). Les risques sur la santé sont particulièrement importants lorsqu'une forte demande psychologique s'accompagne d'une faible latitude décisionnelle. C'est cette situation qui est appelée *Job strain* ou tension au travail. En fonction de l'articulation de ces deux types de critères, on distingue quatre catégories : les « actifs », les « passifs », les « tendus », les « détendus ». Les « actifs » : forte demande psychologique et forte latitude décisionnelle. Les tendus : forte pression psychologique, forte exigence dans le travail. Les « passifs » : faible demande et faible latitude. Les « détendus » : faible demande et forte latitude.

Les « tendus » : le risque sur la santé est accru lorsqu'on constate en plus d'une forte pression psychologique, de fortes exigences dans le travail. En outre, si un faible appui collectif s'ajoute à la latitude décisionnelle, les risques de santé sont renforcés. Les pathologies liées aux risques psychoso-

ciaux sont les troubles cardio-vasculaires, psychiques et musculo-squelettiques. Selon l'enquête Sumer 2003, près du quart des salariés (23 %) sont concernés par le *Job strain*.

La position sociale joue un rôle sur la manière dont les catégories sont touchées par le job strain, les employés et les ouvriers le sont plus que les cadres. Des différenciations existent selon les secteurs : les salariés les plus concernés sont ceux de l'hôtellerie restauration, les transports et les activités financières. Les plus exposés sont les ouvriers non qualifiés de l'industrie de process, ceux du textile et du cuir, les caissiers et employés de libre service, les opérateurs informatiques, ainsi que la maîtrise de l'hôtellerie restauration. Le graphique ci-dessous extrait de Nicole Grignon mai 2008 premières synthèses permet de mieux visualiser l'articulation genre et catégorie sociale.

Scores de demande psychologique et de latitude décisionnelle par sexe et catégorie socioprofessionnelle



Lecture : le graphique est structuré par deux axes représentant les valeurs médianes de la demande psychologique, d'une part, de la latitude décisionnelle, d'autre part.
Les étoiles représentent les femmes. Ainsi, les ouvrières non qualifiées ont en moyenne un score de latitude décisionnelle de 59,1 et un score de demande psychologique de 20,8.

Les employés et les femmes sont plus exposés à la tension au travail (« job strain ») (en pourcentage)

	Actifs	Passifs	Détendus	Tendus	Ensemble
Catégorie Socioprofessionnelle					
Cadres	57,9	5,6	24,8	11,7	100,0
Professions intermédiaires	36,2	15,2	29,3	19,3	100,0
Employés administratifs	18,5	29,8	20,4	31,3	100,0
Employés de commerce ou de service	15,0	33,2	22,6	29,2	100,0
Ouvriers qualifiés	17,6	31,0	27,3	24,1	100,0
Ouvriers non qualifiés	9,7	44,4	18,5	27,4	100,0
Sexe					
Homme	29,2	24,0	27,2	19,6	100,0
Femme	23,4	26,9	21,5	28,2	100,0
Âge					
Moins de 25 ans	18,6	32,2	24,9	24,3	100,0
25 à 29 ans	27,5	25,1	23,6	23,8	100,0
30 à 39 ans	29,3	23,2	24,5	23,0	100,0
40 à 49 ans	27,6	24,9	24,5	23,0	100,0
50 ans ou plus	25,4	25,4	26,2	23,0	100,0

Suite ➔

Suite ➔

	Actifs	Passifs	Détendus	Tendus	Ensemble
Fonction principale exercée					
Production	18,4	31,4	29,4	25,8	100,0
Réparation	25,4	23,5	34,7	16,4	100,0
Nettoyage, gardiennage	10,2	50,9	17,0	21,9	100,0
Manutention, transport, magasinage	14,9	38,1	18,6	28,4	100,0
Guichet, saisie, standard	19,2	28,2	21,4	31,2	100,0
Gestion, administration	33,0	18,7	22,7	25,6	100,0
Technico-commercial	31,4	20,8	26,0	21,8	100,0
Méthode, informatique	49,9	9,9	24,4	15,8	100,0
Direction générale	61,7	4,5	28,4	5,4	100,0
Santé, éducation	30,6	18,1	29,4	21,9	100,0
Ensemble	**26,7**	**25,3**	**24,8**	**23,2**	**100,0**

Source : Enquête SUMER 2003, Dares-Dgt.

Proportion de salariés exposés au « job strain » (appartenant au cadran « tendu ») selon le secteur d'activité de l'entreprise (en pourcentage)

Secteur d'activité en 17 postes	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, chasse, sylviculture	15,0	27,8	18,3
Industrie manufacturière	21,6	32,6	24,6
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	20,8	34,0	23,5
Construction	15,6	21,4	16,1
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	18,8	27,5	22,6
Hôtels et restaurants	23,7	33,4	28,7
Transports et communications	23,4	32,1	26,0
Activités financières	21,8	29,5	26,0
Immobilier, location et services aux entreprises	19,0	27,7	22,9
Administration publique *	23,2	32,3	29,8
Éducation **	5,3	23,0	17,0
Santé et action sociale ***	17,9	28,4	26,1
Services collectifs, sociaux et personnels	14,1	13,9	14,0
Ensemble	**19,6**	**28,2**	**23,2**

Lecture : 15,0 % des hommes salariés du secteur agriculture – chasse – sylviculture sont en situation de « job strain », c'est-à-dire subissent une demande supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane. Les références du calcul sont celles de l'ensemble des deux sexes.

* Dans Sumer, ce secteur comporte essentiellement les administrations gestionnaires de la protection sociale.

** Secteur privé seulement.

*** Sont hors champ les médecins, les crèches publiques et les maisons de retraite gérées par les collectivités territoriales.

Source : Enquête SUMER 2003, Dares-Dgt.

Les secteurs les plus protégés sont l'agriculture, la construction, l'éducation dans le secteur privé et les services collectifs, sociaux et personnels.

Les femmes – à l'exception des cadres – sont plus nombreuses que les hommes à subir une très forte demande psychologique. Elles ont beaucoup moins de latitudes décisionnelles que les hommes. Le soutien social dont elles disposent diffère peu d'une catégorie à l'autre mais les femmes cadres et ouvrières en manquent souvent plus que leurs collègues masculins (Guignon, 2008). Au sein des employés administratifs les hommes signalent une latitude plus faible que les femmes ne le font. Cela peut s'expliquer par les emplois occupés : 23 % sont gardiens et 24 % sont agents de la catégorie C de la fonction publique, alors que 37 % des femmes sont secrétaires en entreprise. En ce qui concerne les cadres, les femmes demandent une aide psychologique moins élevée que les hommes occupant en moyenne des postes à moindre responsabilité.

La pénibilité physique et la pénibilité mentale tendent à se cumuler

La représentation courante selon laquelle les pénibilités physiques seraient plutôt le lot des ouvriers et le stress celui des cadres doit être relativisée car les ouvriers et employés des commerces subissent aussi beaucoup de stress (Coutrot 2008). T. Coutrot propose de distinguer quatre types de situations de travail qui se caractérisent par des combinaisons de pénibilités relativement homogènes. Elles forment un contexte de situations de travail et des risques spécifiques.

Pour cela il propose cinq configurations - extraits Coutrot 2008[16] -

Catégorie 1 : les « cols blancs » (36 % du champ d'observation de l'enquête). Les risques spécifiques subis sont l'interruption fréquente du travail, le travail sur écran plus de 20 heures par semaine et des longues durées de travail. Ce sont surtout des cadres, des ingénieurs et des employés administratifs. De manière plus détaillée, cette catégorie est divisée en deux sous-catégories : les managers et les employés administratifs. Les marges de manœuvre dans le travail des employés administratifs sont nettement plus faibles, et même plus faibles que la moyenne de la population.

Catégorie 2 : les « contraints » (17 %) notamment présents dans le secteur privé et les hôpitaux. Les risques particuliers qui caractérisent cette situation de travail sont : le fait de ne pas pouvoir interrompre son travail ; le travail de nuit ; le travail en équipe ; le fait de devoir rendre compte en permanence de son activité (à la hiérarchie ou à un système de reporting) ; de ne pas pouvoir régler seul les incidents qui se produisent, et de fortes contraintes de cumul de rythmes de travail (hiérarchie et systèmes techniques et informatiques). Les professions les plus caractéristiques sont les chauffeurs, les infirmières et les ouvriers qualifiés dans la grande industrie.

Catégorie 3 : les « travailleurs de force » (27 %). Les risques spécifiques subis sont les vibrations, les intempéries, les postures pénibles, les déplacements fatigants, la manutention de charges et le bruit. Il s'agit donc des pénibilités physiques les plus dures et les plus traditionnelles, traditionnellement associées au travail de l'ouvrier de l'industrie et du bâtiment.
Cette situation de travail concerne également les employés de la manutention et des services directs aux particuliers (hôtellerie et restauration).

Catégorie 4 : les « obligés du public » (15 %). La quatrième catégorie que nous avons dégagée est celle des « obligés du public », soit 15 % de la population totale. Comme le nom l'indique, les risques sont liés aux contacts avec le public. Ce sont les risques d'agression, de tension, les durées longues et un travail haché qu'on ne peut arrêter soi-même (on subit des interruptions provenant de l'extérieur).
Les employés du commerce, les infirmières, les personnels de services aux particuliers et les employés administratifs sont surreprésentés dans cette catégorie.

Catégorie 5 : La catégorie des « zolas », c'est-à-dire des salariés qui cumulent un nombre impressionnant de contraintes et de pénibilités. Ils sont 5 %. C'est la plus petite famille, mais également celle qui vit la situation la plus difficile. On y retrouve tous les risques et contraintes. Il s'agit plus particulièrement d'ouvriers de la métallurgie, du textile et de l'industrie agroalimentaire. Beaucoup d'entre eux travaillent dans de grands établissements, parfois en sous-traitance. Petite digression faite par T. Coutrot : la négociation sociale se focalise beaucoup sur la situation des PME en matière de conditions de travail. Or, les enquêtes montrent que ce n'est pas dans les petites entreprises que la situation est la pire. Les accidents du travail et les expositions aux risques professionnels sont particulièrement élevés dans les entreprises moyennes (entre 200 et 1 000 salariés). Les grandes entreprises ont, quant à elles, des systèmes de prévention et de CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) permettant de diminuer ces risques. En résumé, la catégorie des « zolas » est surreprésentée dans les moyennes entreprises.

16 - Pénibilité et itinéraires professionnels in *Pénibilités au travail*, Études et documents, Anne-Marie Nicot, Céline Roux (coordination), Éditions de l'ANACT, 2008, p 36.

Violences et conflits au travail

Avant d'évoquer le conflit et les violences au travail, il nous paraît utile de rappeler que nombre de femmes subissent dans notre société, en France, beaucoup de violence. Pour la cerner, on peut se référer à la récente enquête ENVEFF commanditée par le Service des Droits des femmes et le Secrétariat d'État aux droits des femmes.

> L'enquête ENVEFF est une réponse aux recommandations faites aux gouvernements lors de la conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995. Elle a pour objet de produire des statistiques précises concernant les violences faites aux femmes (enquête coordonnée par l'Institut de démographie de Paris I (IDUP), réalisée en juillet 2000, sur un échantillon de femmes âgées de 20 à 59 ans par une équipe pluridisciplinaire (CNRS, INED, INSERM, universités).

L'enquête ENVEFF porte sur l'ensemble des violences subies par les femmes et non uniquement les violences au travail. Rappelons des chiffres qui donnent la mesure de la violence dans son ensemble : En 1999, plus d'un million et demi de femmes ont été confrontées à une situation de violence verbale, physique et/ou sexuelle. Les agressions physiques concernent 1,2 % de l'échantillon, les viols 0,3 % (ce qui, rapporté à la population globale, établirait le chiffre des victimes de viols à 15,88 millions !). On sait que la majorité des violences se situe dans la sphère familiale et privée. Cette violence concerne tous les milieux familiaux.

Un des résultats utiles pour notre propre champ est le constat selon lequel si les femmes ont tendance à minimiser ces violences, il existe une différence de sensibilité selon les générations et les niveaux scolaires ; les femmes appartenant aux générations les plus récentes, et les plus diplômées déclarent plus facilement les faits de violence. Autre résultat concernant la sphère de travail : le harcèlement moral concerne 3,9 % des femmes (situations imposées critiques injustes, mises à l'écart répétées...), les injures et menaces 8,5 %, les agressions physiques 0,6 %. Le harcèlement sexuel, avances ou agressions sexuelles concernent 1,9 % des salariées.

Les insultes et menaces verbales déclarées par 8 % des femmes sont principalement le fait des usagers ou des clients, pour l'essentiel de sexe masculin. D'autres formes d'humiliations ont été repérées par l'enquête. L'indicateur de pression psychologique a été construit en regroupant les réponses positives à au moins une des trois situations suivantes : « se voir imposer des horaires, des tâches, des services dont personne ne veut » ; faire l'objet de critiques répétées et injustes ; être mises à l'écart. 17 % des femmes déclarent ainsi avoir fait l'objet de pressions psychologiques dans leur travail au moins une fois dans l'année écoulée (Jaspard et al., 2001). La violence physique est rare au travail et toujours d'origine masculine. La destruction du travail et des outils est un acte perpétré par les deux sexes mais assez rare (2 %).

La question du passage de la notion de risque à celle de la dégradation effective de la santé est une question de probabilité, de ressources sociales et personnelles pour compenser ou affronter ces difficultés.

L'indicateur sur lequel s'appuie Thomas Coutrot « mesure la proportion de salariés qui se sentent exposés à un risque d'agression physique de la part du public ». Ce pourcentage augmente entre 1994 et 2003 de manière importante. Le développement de la violence concerne les emplois en contact avec le public : les employés de commerces et de services. Mais il est remarquable de voir qu'il augmente significativement dans une catégorie peu exposée comme celle des ouvriers. Les agressions apparaissent liées avec une organisation du travail défaillante

Les salariés qui reçoivent des ordres contradictoires de la part de leur hiérarchie, ou ceux qui cumulent des contraintes de rythme, de délais courts et de qualité auxquelles ils ont du mal à faire face ont à affronter une agressivité de la part des clients et usagers (Coutrot, 2008).

17 % des salariés déclarent être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de leur travail actuel et environ un quart déclare avoir subi au moins une fois antérieurement un comportement hostile. Cette hostilité signifie des critiques ressenties comme injustes sur le travail effectué ou des comportements hostiles. Les femmes déclarent très légèrement plus être en but à ces comportements hostiles. De manière plus différenciée, elles déclarent faire face à des comportements méprisants 7,2 % (6 % pour les hommes). Le déni de reconnaissance au travail concerne la même proportion d'hommes et de femmes (près de 9 %).

Les comportements méprisants correspondent aux déclarations suivantes :
- On vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là
- Tient sur vous des propos désobligeants
- Vous empêche de vous exprimer
- Vous ridiculise en public

Les risques psychosociaux et les comportements hostiles sont étroitement associés. « Les salariés sont d'autant plus nombreux à déclarer être l'objet de comportements hostiles qu'ils sont exposés à une « demande psychologique » élevée et qu'ils manquent de latitude décisionnelle et de soutien.

Les femmes déclarent plus souvent faire face à un comportement méprisant (en pourcentage)

% de salariés signalant vivre actuellement chaque type de situation	Hommes	Femmes	Total
Les atteintes dégradantes	**1,8**	**2,0**	**1,9**
Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé	1,0	0,8	0,9
Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	1,2	1,4	1,3
Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	ns	ns	0,1
Le déni de reconnaissance du travail	**8,9**	**8,9**	**8,9**
Critique injustement votre travail	7,8	7,5	7,7
Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	2,6	2,9	2,7
Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	2,2	2,4	2,3
Les comportements méprisants	**6,0**	**7,2**	**6,5**
Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	6,6	7,7	7,1
Tient sur vous des propos désobligeants	5,9	6,1	6,0
Vous empêche de vous exprimer	4,1	5,0	4,5
Vous ridiculise en public	1,6	2,6	2,0

Lecture : 1,0 % des salariés hommes ont coché l'item « Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé ».
Champ : secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.
Source : SUMER 2003, Dares-DGT.

Les salariés peu qualifiés signalent plus de comportements hostiles (en pourcentage)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Atteintes dégradantes	0,8	1,4	2,7	2,4	1,6	2,8	1,9
Déni de reconnaissance du travail	9,2	9,7	8,4	9,1	8,2	8,8	8,9
Comportements méprisants	6,4	6,4	7,0	6,7	6,0	7,1	6,5
Au moins un comportement hostile	16,4	17,5	18	18,2	15,8	18,6	17,3

Lecture : 16,4 % des cadres déclarent vivre actuellement au moins un comportement hostile.
Champ : secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.
Source : SUMER 2003, Dares-DGT.

Les personnes qui déclarent être l'objet de comportements hostiles dans leur travail se disent en moins bonne santé que les autres. Ainsi 12 % de la population des salariés se dit en mauvaise santé, mais c'est le cas pour 20 % de ceux qui affirment subir un comportement méprisant et 22 % en cas de déni de reconnaissance au travail, 34 % en cas d'une atteinte dégradante. Ces salariés ont également plus d'arrêts de travail que les autres, consomment des médicaments et accroissent leur consommation d'alcool et de tabac. « Les corrélations observées ne permettent pas cependant d'affirmer par elles-mêmes que l'exposition perçue aux comportements hostiles conduit à une dégradation de l'état de santé » (Bué, Sandret 2008).

Processus généraux économiques et sociaux de construction du risque : la précarité dans l'emploi et le travail

Le risque psychosocial de santé au travail n'existe que parce que le travail revêt une importance sociale forte. Il est une nécessité économique, il confère une place dans la société et rejaillit sur notre manière d'être défini et valorisé. Le travail est devenir pour les individus dans la mesure où il est le pouvoir de faire (Bercot, 1999). Selon Yves Clot, le travail permet à celui qui l'exerce de se mettre dans une contenance sociale et symbolique, de s'inscrire dans un lien social, de devenir sujet dans la société, de contribuer ainsi par des services particuliers à la vie de tous et non uniquement à la sienne propre. Créer un milieu pour vivre, créer du lien entre les choses. Ainsi la mise à l'écart du travail risque de soustraire le sujet du réel. La précarité crée un désœuvrement qui peut être considéré comme potentiellement dangereux pour le sujet. Il n'existe pas cependant de fatalité quant aux conséquences de l'absence de travail dans la mesure où certains individus peuvent s'investir dans d'autres activités, d'autres liens sociaux.

Les processus de production des risques en santé peuvent être reliés au cadre d'activité. On peut distinguer deux types de situations qui parfois se recouvrent dans la réalité : précarité de statut et précarité dans le travail.

La précarité de statut et d'emploi

Avoir un travail est source d'existence financière mais aussi sociale ; la possession d'un travail correspond à une norme partagée. Aussi, la place du travail est emprunte de multiples contradictions car le travail peut être désiré en tant qu'emploi, pourvoyeur de ressources, mais il peut être détesté du fait de son contenu et des conditions d'exercice. Cette remarque – vraie quelle que soit la période étudiée – prend aujourd'hui une acuité particulière pour deux raisons : elle concerne massivement les jeunes et elle crée une situation paradoxale. Les jeunes vivent des entrées sur le marché très problématiques. Non seulement ils abordent le marché du travail par des contrats précaires (quand ce n'est pas par une succession de stages souvent peu intéressants), mais ils sont mis à l'épreuve notamment dans leur capacité à accepter des emplois sans intérêt ou à fortes contraintes. Dans ces configurations, c'est essentiellement la capacité à accepter une position dévalorisée sur différents plans qui est sollicitée. On peut s'interroger sur le type de rapport au travail et à l'entreprise que notre société est en train de construire pour les générations arrivant sur le marché du travail. Les salariés, notamment les générations actuelles, sont beaucoup plus diplômées et leur individualité est renforcée par la diversité des conditions de socialisation. Or, certaines figures du travail favorisent une intégration reposant sur l'obéissance (De Coninck, 1995). Ce que l'on peut considérer comme un paradoxe représente une réelle tension pour des individus soumis à des contraintes ou (et) à des surveillances fortes. Les tensions sont ainsi liées au manque de reconnaissance et au type de dévalorisation relative dans le passage de la formation à l'emploi.

Dans les dernières décennies on constate trois évolutions : 1) développement de l'emploi temps partiel, 2) développement de l'interim et des emplois précaires[17], 3) développement de la sous-traitance 3) population en situation illégale sur le sol français. Ces changements modifient la structure du marché du travail mais aussi les contextes d'exposition des salariés aux mauvaises conditions de travail. Leur statut les fragilise et les conduit à masquer leurs problèmes de santé pour ne pas perdre leur place ou ne pas détériorer les jugements concernant leur employabilité. Ces attitudes ne sont qu'une manière d'intégrer la réalité dans les pratiques. Les enquêtes longitudinales montrent en effet qu'il existe des liens forts entre l'état de santé de la population et le risque de perdre son emploi (Saurel-Cubizolles et al., 2001). Au niveau collectif, « *la mémoire des risques et des situations dangereuses disparaît au fur et à mesure du renouvellement des travailleurs, tandis que l'absence d'institutions représentatives (parce qu'elles sont inexistantes ou que les travailleurs temporaires n'y sont pas représentés) empêche la socialisation des connaissances pratiques concernant la prévention et la sécurité, acquises dans la réalisation du travail précaire* ». (Thébaud-Mony, 1997, p. 567).

La sous-traitance favorise le maintien d'organisations tayloriennes rigides (Gorgeu et Mathieu, 1996). L'absence de représentativité des salariés, le caractère précaire des emplois rendent moins aisé le respect de la législation concernant la prévention. Ainsi des travaux dans le nucléaire ont montré

17 - Nous avons vu p. 11 que les femmes sont concernées en proportion beaucoup plus forte par le travail à temps partiel et aussi par le travail précaire.

que les salariés précaires étaient moins bien informés des risques (Walraff, 1986), qu'ils pouvaient prendre sciemment des risques de peur de perdre leur emploi (Daniol-Shaw, 1995). Souhaitant être embauchés, ils acceptent souvent des conditions de travail difficiles (Beaud et Pialoux, 1993). Les conditions de travail des précaires sont moins bonnes que celles des salariés stables (Letourneux 1998, Cristofari 1997) et ceci dans différentes dimensions : rythme de travail plus contraint par les équipements, par les contrôles de la hiérarchie. Ils travaillent plus souvent en équipes alternantes. Le travail est plus pénible, l'environnement de travail médiocre. Ils sont davantage exposés aux accidents, cela s'explique en partie par le fait qu'ils ne travaillent pas sur les mêmes types de postes. Ils sont particulièrement concernés par les contraintes posturales (Hamont-Cholet, 2006). Ils sont également plus concernés par les TMS.

Probabilité d'être en fort risque de TMS

Modèle explicatif de la variable « être en fort risque de TMS »	Odd ratio
Sexe	
Femme	1,22
Réf. homme	*1*
Intérimaire	1,29
Moins d'un an dans l'établissement	0,73
Trois ans ou plus dans l'établissement	1,17
Réf. : 2 ans dans l'établissement	*1*

Le développement de la précarité[18] pose un autre problème, celui de la pertinence des modalités de reconnaissance des risques. Ainsi, les dispositifs de « réparation » ou de « compensation » sont basés sur une législation de protection ou de reconnaissance qui se fonde sur un modèle d'emploi industriel qui tend à disparaître : le modèle de la carrière continue, avec un nombre de postes différents relativement réduits et des conditions d'emploi qui garantissent un suivi de la santé tout au long de la carrière (suivi du médecin de santé, intervention du CHSCT). Les conditions de ces dispositifs s'avèrent restrictives pour les personnes confrontées à des parcours professionnels discontinus, des statuts d'emploi précaires alors même qu'ils sont plus exposés (Thébaud-Mony, 2007).

La précarité du travail

Dans ses travaux récents Yves Clot insiste sur le fait qu'une précarité se développe dans le travail (différent de celle qui se développe dans l'emploi). Le concept de précarité de travail est intéressant car il contient un paradoxe, celui d'une incertitude et d'une instabilité alors même que la situation de travail peut être stable en termes de statut. S'accompagnant d'une absence d'investissement selon Paugam, l'idée de précarité au travail devient pertinente pour aborder la question des risques au travail lorsqu'on considère l'approche d'Yves Clot ou celle de Danièle Linhart. En effet, selon Yves Clot, cette situation marque un rapport particulier à l'activité de travail : le fait que le sujet est amputé du pouvoir d'agir, il subit un désœuvrement qui peut d'ailleurs se manifester dans une suractivité. On peut ainsi « être actif au travail sans se sentir actif », et dans ce cas, nous dit Yves Clot, la santé est en danger[19]. Une recherche concernant des médecins au Québec met en évidence le fait que ceux-ci adoptent des stratégies pour lutter contre la masse de travail et de difficulté qui s'accumule (Maranda, 2008). L'hyperactivité n'est pas banale : elle joue ce rôle fonctionnel de bloquer la souffrance, les émotions, la pensée... En fait, l'hyperactivité est grisante, elle anesthésie la souffrance, elle agit comme une drogue, en faisant oublier les risques d'agir ainsi. En plus, elle est « payante » monétairement et apporte d'autres bénéfices symboliques telle une visibilité grandissante. L'activité qui passe sur le registre du « trop » (trop de responsabilités, trop de risques, trop d'intensités...) échappe ainsi aux médecins, mais combien d'autres cadres sont-ils concernés par des contextes qui favorisent ainsi le surinvestissement ? Danièle Linhart insiste sur un point crucial que nous avons aussi constaté : les organisations modernes sont défaillantes ; elles ne fournissent pas aux salariés les ressources nécessaires pour effectuer leur activité ; en conséquence, ils doivent bien souvent trouver eux-mêmes les solutions pour résoudre les problèmes sans toujours y parvenir.

18 - Nommée *précarisation* par Béatrice Appay

19 - Intervention d'Yves Clot aux journées organisées par notre laboratoire GTM « Ce que la précarité nous apprend de la société ». Dialogues franco-espagnols, 20 et 21 novembre 2008.

Certains traits du travail sont communs à des activités quel que soit le genre des personnes qui y travaillent, et se produisent dans des univers où les deux genres sont présents. Si nous les distinguons pour l'exposé, ils sont souvent intriqués dans la réalité. Nous dirons pour chaque item ce que l'on sait sur la manière dont les femmes ou les hommes sont plus concernées. Ces études qui mettent l'accent sur les effets de l'organisation sur le travail ne distinguent pas ou très peu l'impact selon le genre, ni la manière dont les personnels peuvent agir en fonction du genre.

On peut ainsi noter une *pression sur le temps* et une intensification du travail toujours présente dans l'industrie mais qui désormais s'étend au secteur des services et du commerce. « Ensuite, nous observons une organisation du travail où l'irruption des contraintes marchandes, la pression du client, la multiplication des objectifs simultanés et la polyvalence ont pour conséquence que le travail est de plus en plus haché. J'ai dégagé un seul indicateur : la proportion de salariés devant fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue. Cette proportion augmente dans toutes les catégories socioprofessionnelles de façon assez forte entre 1994 et 2003. À noter que ce n'est pas toujours un facteur de perturbation pour les salariés. En effet, certains d'entre eux considèrent que cela rend le travail plus intéressant. Cela reste toutefois un facteur d'intensification du travail » (Coutrot, 2008). Cette intensification est particulièrement importante sur les plateformes téléphoniques en lien avec la mesure du temps d'appel. Nos études sur les plateformes téléphoniques ont montré une organisation taylorienne du travail (Bercot 2003 et Calderon 2005, 2006) et une forte pression sur les salarié(e)s.

Le double bind est un processus rencontré dans de multiples univers notamment dans les services industriels (La Poste, EDF, France Télécom...). Les salariés reçoivent une double injonction, celle de la hiérarchie directe, celle de fonctionnels dévolus au développement de pratiques commerciales proactives et parfois celles des clients qui apparaissent antinomiques. Cette posture concerne également l'encadrement intermédiaire (Bercot et al. 2001, 2002).

Nous prendrons deux exemples, l'un dans une organisation en plateau, l'autre dans un accueil physique clients à La Poste.

Sur le plateau téléphonique, la pression sur le temps est forte, elle interfère sur la qualité de l'accueil et elle induit du stress. L'écoulement du temps, l'attente du client sont rappelés par des signaux sonores ou visuels selon l'aménagement des plateaux. Dans certains lieux, une double signalisation apparaît. Le bandeau lumineux déployé sur le haut d'un mur indique le nombre d'appels en attente. Au niveau du téléphone un voyant lumineux clignote, signe des clients en attente, parfois encore ce peut être une sonnerie qui se met en marche. Les agents sont ainsi mis sous pression de l'attente du client. Cette forte présence du client est une manière de rendre plus crédible et légitimer la nécessité d'une cadence. Les relations avec la hiérarchie accentuent la tension. L'encadrement contrôle la rapidité, mais il insiste sur l'importance de la qualité d'accueil et du service à la clientèle. Pour vérifier la qualité de l'accueil et la démarche commerciale de proposition des services et produits, les salariés sont parfois l'objet d'opérations de contrôles. De « faux clients » les appellent pour avoir des renseignements.

Cette double injonction concernant le temps et la qualité de service n'est pas uniquement facteur de tension, elle est également un facteur de déstabilisation des personnes dans la mesure où elle est interprétée comme une remise en cause du travail effectué, de la non-reconnaissance des efforts fournis. Le maniement du *double bind* par les responsables hiérarchiques conduit certains agents à soupçonner leur responsable hiérarchique de leur en vouloir personnellement. On atteint dans certains lieux et pour certaines personnes des situations très critiques. Des agents de plateau souffrent au travail, c'est évident. Ainsi, des personnes craquent et se mettent à pleurer. C'est notamment le cas lorsqu'elles restent trop longtemps au téléphone (certains peuvent rester jusqu'à cinq heures durant). Les crises de nerf apparaissent aussi du fait du décalage existant entre les efforts que les personnes ont le sentiment de déployer pour faire du bon travail, et l'absence de considération dont elles sont l'objet. Le problème de fond n'est pas le même partout : il peut être lié à un manque d'effectifs, il peut être aussi lié à de mauvaises relations avec l'encadrement direct. Certains salariés ont l'impression de faire leur possible pour satisfaire les demandes de l'encadrement, mais celles-ci leur paraissent contradictoires et inconciliables. Le manque d'effectifs cependant accroît les difficultés car un salarié en difficulté ne peut pas alors se mettre en retrait.

Le « malentendu » est donc lié aux objectifs contradictoires et au cadre d'évaluation. Dans le contexte d'ouverture à la concurrence, l'accent est mis sur la nécessité de réduire les coûts pour rester compétitif en matière de tarification, et sur l'urgence des transformations à conduire. Les objectifs s'imposent à l'encadrement intermédiaire qui n'a pas la possibilité de négocier les priorités ; il est lui-même évalué en fonction des résultats de ses services.

Les exigences contradictoires se retrouvent également dans l'emploi d'accueil, au guichet. Ainsi, l'agent d'accueil au guichet de La Poste a vu surgir depuis quelques années une variété extraordinaire de produits à placer et donc à proposer au client. On insiste donc pour que ces agents acquièrent une démarche proactive de placement de produits. Dans le même temps, ces agents conservent les tâches qu'ils étaient censés effectuer avant la mise en place de la politique commerciale, tâches essentiellement d'ordre administratif puisqu'il s'agit de renseigner les logiciels afin d'enregistrer toutes les opérations. Les tâches nouvelles viennent ainsi non pas se substituer mais s'ajouter aux tâches anciennes. Ces deux types de tâches « anciennes » et « nouvelles » appartiennent à des postures sensiblement différentes ; dans l'une, l'agent est tourné vers son logiciel (son regard mais aussi sa concentration sont mobilisés vers un acte de renseignement et de précision) ; dans l'autre posture, le salarié doit être tourné vers le client, montrer une certaine disponibilité d'esprit et avoir la réactivité de présenter des produits en préparant l'argumentation qui permettra de séduire le client.

À ces exigences assez opposées du poste de travail, les directions ont ajouté une autre exigence, celle de travailler plus vite pour réduire les temps d'attente de la clientèle. Ceci illustre bien un état de fait très courant dans l'entreprise : les diverses rationalités globales apparaissent contradictoires lors de leur mise en œuvre ; ainsi, le gain de temps et la qualité du service ne sont pas toujours compatibles, de même que le développement des tâches administratives et gestionnaires et l'accueil du client.

En outre, dans ce contexte de transformation de l'entreprise publique en entreprise s'inscrivant dans une concurrence, une antinomie apparaît entre les objectifs de la nouvelle politique et les règles anciennes qui perdurent. Le salarié est donc confronté à des difficultés pour concilier ces différents aspects. Cela est apparent notamment dans l'activité du conseiller financier de La Poste, gênée par des règles particulières du fait du statut de l'entreprise. Il doit promouvoir une politique d'engagements financiers et de placements pour les clients. Mais son action est entravée par des règles spécifiques. Par exemple, La Poste n'a pas le droit de faire de prêts à la consommation, et les prêts à l'investissement immobilier sont assortis de conditions particulières concernant l'existence d'un prêt lié à un livret épargne logement. La clientèle des jeunes est de ce fait plus difficile à attirer, car il n'y a pas de possibilité de prêt à la consommation. L'ensemble de ce cadre organisationnel fixe les contraintes spécifiques de l'organisation « Poste », et pèse sur la capacité du conseiller financier à remplir ses objectifs (Enquête Bercot et al. 2002).

Les contraintes et les exigences ne cessent de croître, les normalisations diverses s'accompagnent d'une rigidité des procédures qui noient littéralement certains métiers sous les contraintes (cf. les infirmières et les cadres infirmiers, les proviseurs et les principaux de collège...), ainsi ces personnels ont un risque de fatigue aiguë. La responsabilité mal définie, non étayée par des moyens suffisants crée une perte de repères chez les individus (Bercot, 2008).

L'individualisation des objectifs et des évaluations crée une déstructuration des collectifs de travail qui se traduit par une perte des formes de solidarités et d'entraide.

Ces politiques mettent en jeu le rapport à l'activité et au contexte de travail, introduisant ainsi chez les salariés le sentiment de ne pas être chez soi au travail et celui de toujours devoir faire ses preuves. Le sujet est souvent dans des situations où il doit résoudre des contradictions du travail ; ces situations sont en fait vécues comme des dilemmes personnels et les échecs comme des incapacités à régler les nouvelles normes.

Des changements fragilisent les individus : un changement permanent des organisations sans fil directeur et s'accompagnant d'une forte mobilité de l'encadrement peut créer une profonde déstabilisation des subordonnés. Il s'accompagne actuellement d'une perte de sens du travail, perte de repères dans les critères assignés à un travail bien fait. Ceci a notamment été mis en évidence dans des organisations qui se restructuraient en continu (Bercot et al. 2002, Linhart 2008). Ces situations produisent du stress qui se transforme parfois dans le temps en fatigue au travail.

Une insatisfaction au travail ne se traduit pas toujours par de la souffrance, notamment quand le travail peut tolérer le retrait et le faible investissement au travail (Gollac Volkoff, 2000). Les résultats de l'étude de Baudelot et Gollac associent d'une part, l'expression de souffrances et l'absence de perspectives, et d'autre part, une faible autonomie et une forte pression. En effet, l'absence d'autonomie ne permet pas alors de trouver des solutions aux problèmes qui se posent (Baudelot et al. 2003).

Qu'en est-il du genre ? Le concept de précarité au travail est issu d'enquêtes de terrain qui portent sur l'organisation des entreprises et l'organisation du travail. Ces enquêtes bien souvent s'attachent à évoquer les effets de l'organisation sur le travail. Mais elles différencient rarement les impacts

différenciés pour les hommes et les femmes. La dimension genre apparaît facile à repérer quand le secteur concerné emploie en très grande majorité des hommes et des femmes. Mais dans les structures où existe une certaine mixité il serait intéressant comme le font Messing et S. Fortino d'analyser de manière plus systématique comment les positions tenues par les hommes et les femmes sont différentes et quelles sont les modalités de réponse et d'intervention différenciée en fonction des situations.

La variable genre interfère t-elle sur la construction de l'action à la fois dans l'analyse de la situation et dans la recherche de solutions ? Peu de travaux encore abordent cette question et ceux qui existent n'ont pas fait l'objet d'une recension.

Comment, pour un même emploi, l'interaction avec les autres modifient-elles le travail des hommes et des femmes ? Des recherches montrent, par exemple, que les infirmières qui entourent le chirurgien se comportent différemment quand il s'agit d'une femme. Les chirurgiennes ne peuvent pas non plus exercer leur autorité de la même manière que les hommes (Cassel, 1998). Les rôles attendus des hommes et des femmes ne sont pas les mêmes et ainsi génèrent des réactions différenciées des interlocuteurs. Ceci est abordé dans quelques recherches, à propos, par exemple, de la mixité des policiers, ou du personnel pénitentiaire (Malochet 2005, 2007).

En conclusion

Un certain nombre de questions mériterait d'être approfondi.

1. Comment le genre modifie-t-il le rapport au risque ?

Tout en se gardant de naturaliser les comportements des hommes et des femmes, on peut néanmoins faire référence à des travaux mettant en évidence des spécificités de rapport au corps ou aux tâches effectuées. En effet, le rapport à la santé des hommes et des femmes peut avoir des effets à différents niveaux des études. Les enquêtes Sumer sont des enquêtes déclaratives. Or, nous l'avons dit, les femmes effectuent des tâches qui semblent naturelles car liées le plus souvent à leur rôle social, tel que prendre l'autre en charge et l'aider, servir, soutenir, etc. La banalisation des activités concerne plus généralement les catégories inférieures dont la complexité du travail est souvent minimisée. On peut alors penser que les déclarations des femmes minimisent certaines de leurs charges les considérants comme « naturelles ». Ce questionnement sur le rapport au risque vaut dans un autre sens pour les hommes, puisque l'on sait que certaines catégories qui affrontent de dures conditions de travail ont un rapport au corps qui tend à relativiser les efforts effectués et les souffrances (Boltanski, 1989).

En outre, de fortes pénibilités, des risques importants s'accompagnent de souffrance et de peur de la part des salariés. Pour pouvoir les supporter, ils déploient des stratégies de défense individuelles et collectives (Dejours, 2000). Dejours a mis en évidence les comportements qui tendent au déni du risque en le provoquant pour mieux se l'approprier. Cette attitude a été mise en évidence pour les hommes dans des contextes précis, par exemple, sur les chantiers, pour les pilotes d'essai...

Par ailleurs, la gestion des émotions apparaît différente pour les femmes et les hommes. Des travaux[20] ont mis en évidence le fait que les hommes ont une difficulté à exprimer la souffrance et à accepter une impuissance dans le faire bien que celle-ci soit souvent liée au contexte des politiques et des organisations. Les risques sont facteurs de problèmes de santé pour les salariés mais problématiques aussi pour les organisations. Ils concernent les partenaires sociaux à ce double titre.

2. Approfondir la manière dont le risque est accru par des conditions d'emploi précaire selon le genre

La prévention concerne également les modalités de la mise au travail et la période de formation ou de socialisation à l'accomplissement du travail ; nombre de travaux montrent que cette période d'entrée dans les entreprises ne fait pas l'objet d'une attention suffisante. L'appui des professionnels n'est pas toujours permis par les charges de travail, les périodes d'adaptation sont courtes, sans période d'apprentissage.

20 - Idée développée lors du séminaire GTM 17 novembre 2008

La maîtrise du risque est en partie liée à l'expérience et à l'interconnaissance, ce que ne permet pas la constitution de collectifs constitués de salariés précaires. Des études manquent (pour cause d'absence de programme de financement) qui permettraient de mieux comprendre en quoi une main-d'œuvre précaire modifie considérablement les modalités du travail, augmente la charge de travail des salariés permanents ainsi que les risques dans les collectifs (Peyrard, 2007). À notre connaissance, il n'existe pas de travail de recherche concernant les effets de la précarité selon le genre.

3. Faire des synthèses sur le fonctionnement des organisations et les effets sur le personnel en fonction du genre

La prévention peut concerner en amont l'analyse de l'organisation et ses modalités de fonctionnement. Un diagnostic passe par un repérage[21], une prise de parole collective et la description à la fois des activités et des problèmes, la recherche de causes puis de solutions collectives et individuelles (démarche proche de celle que met en œuvre le Réseau ANACT dans ses diagnostics). Deux types d'approfondissement pourraient être faits :

- Prolonger les études locales faites sur l'organisation par une interrogation en termes de risques de santé notamment en s'appuyant sur les critères Karasek ; la volonté de rechercher les différences hommes femmes pourrait être une priorité.
- Effectuer des synthèses par secteur afin de rendre compte de travaux très dispersés. Développer des études sur les effets différenciés de l'organisation et des contraintes selon le genre.

4. Comment les hommes et les femmes, cadres de terrain, affrontent-ils des situations très tendues ?

Une attention spécifique pourrait être accordée aux « cadres du front », ceux qui sont responsables de la résolution des problèmes sans posséder les moyens et les conditions suffisants de cette prise en charge (par exemple, les cadres infirmiers, les responsables de lycée et de collèges, l'encadrement dans les structures d'accueil des personnes âgées ou des handicapés...). Ces métiers encore insuffisamment étudiés présentent les conditions de risques tels que définis par Karasek et Siegrist.

Bibliographie

- Acker F., 1997, « *Sortir de l'invisibilité, le cas du travail infirmier* », Raisons pratiques, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 8.
- Acker F., 2004, Configurations et reconfigurations du travail infirmier à l'hôpital, CERMES, La lettre de la MIRE, *Résultats des recherches*, n° 3, octobre.
- Acker F., 2004, Les infirmières en crise ? *Mouvements* n° 32, mars-avril.
- Aliaga C., 2002, Les femmes plus attentives à leur santé que les hommes, *INSEE première*, octobre, n° 889.
- Arborio A.-M., 2001, *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Anthropos.
- Arnaudo et al., 2004, « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003-Premiers résultats de l'enquête Sumer 2003 », *Premières synthèses* n° 52, 1, décembre.
- Barrere Maurisson M.-A., 1984, « Du travail des femmes au partage du travail, une approche des régulations familiales face aux évolutions du travail : le cas de la France depuis 1945 », *sociologie du travail* n° 3.
- Baudelot C., Gollac M., Gurgand M., 1999 « Hommes et femmes au travail, des satisfactions comparables en dépit de situations inégales », *Synthèses Premières synthèses,* n° 35-2, DARES - ministère du travail.

21 - Contraintes d'espace, de temps, d'environnement, d'organisation (hiérarchie et équipe), tâche physique sensorielle, interface (transports repos) vie privée (famille, loisirs, travaux domestiques...), etc.

- Baudelot C., 1995, Le sexe est-il un résidu ? Différences de sexe sur le marché du travail, Temps partiels, salaires inégaux, *Les cahiers du Mage*, n° 2.
- Baudelot et al., 2003, *Travailler pour être heureux ?* Fayard, Paris
- Beaud et Pialoux, 1999, *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard.
- Bercot R., 1999, *Devenir des individus et investissement au travail*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- Bercot R., Bruch V., de Coninck F., Zarifian P., 2001, *Les relations entre Front Office et Back Office dans la production des services financiers à La Poste*. Rapport de recherche ; Synthèse, LATTS Septembre.
- Bercot R., de Coninck F., 2001, *Rapport de recherche : Relations front office - back office dans les services financiers de la Poste Le cas de la région de Grenoble* (Isère, Savoie, Haute-Savoie) juin.
- Bercot R., De Coninck F., Zarifian P., 2002, *L'évolution du service et l'organisation à la Poste et à France Télécom*. Rapport de recherche pour le ministère de la recherche.
- Bercot R., Campagnac E., De Coninck F., Rosanvallon J., 2003, *Étude sur les métiers de la fonction clientèle chez EDF-GDF, décembre Bercot R., 2008, La coopération entre ordre formel et ordre informel, Revue Sciences Humaines*, septembre.
- Bisault L. et al., 1996, « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales*.
- Boltanski L., 1989, *Les usages sociaux du corps, article « Corps »*, Encyclopaedia Universalis, Paris, éd., tome 6, p 607-608.
- Bourbonnais R., Lee-Gosselin et Pérusse M., 1985, « L'organisation du travail en milieu hospitalier et ses effets sur la santé des infirmières », *Santé mentale au Québec*, vol. 10, n° 2, p. 73-85.
- Brisson C., Blanchette C., Guimont C., Dion G., Moisan J., Vézina M., Dagenais G.R., Mâsse L., 1998, « Reliability and validity of the french version of the 18-item Karasek Job content Questionnaire », *Work Stress*, 12 : 322-336.
- Bué J. et Cristofari M.-F., 1987, « Contraintes et rythmes des salariés à temps partiel », *Travail et emploi*, n° 26.
- Bué J. et Sandret N., 2008, Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail, synthèses premières Informations, DARES, mai n° 22.2
- Cacouault M ., 2007, *Sociologie de l'éducation*, La découverte, Repères, actualisation septembre 2008-04-21 Professeurs...mais femmes. Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XX° siècle, Paris, La Découverte, Textes à l'appui, 320 p.
- Calderon J., 2005, L'implication quotidienne dans un centre d'appels : les nouvelles « initiatives éducatives », *Travailler* : 75-94
- Calderon J., 2006, Le travail face à la restructuration productive : le cas d'un centre d'appel *Formation emploi* : 11-24.
- Cassel J., 1998, *The women in the surgeon's body*, Cambridge : Harvard University Press.
- Chardon O., Daguet F., 2005, Division Enquêtes et études démographiques, Insee.
- Commaille J., 1993, *Les stratégies des femmes. Travail famille politique*, Paris, La Découverte.
- *Comprendre le travail des femmes pour le transformer, 1999*, (sous la direction de Messing), Bureau technique Syndical Européen pour la santé et la sécurité.
- Courtial J.-P. et Huteau S., 2005/3, Le *burn out* des infirmières en psychiatrie : de la recherche à l'hôpital, n° 53, pp. 385-402.
- Courville J., Vezina N., et Messing K., Analyse des facteurs pouvant entrainer l'exclusion des femmes du tri des colis postaux, *Travail humain*, tome 55, n° 2/1992, 119-134.
- Coutrot T., 2008, « Pénibilités et itinéraires professionnels », in *Pénibilités au travail, Études et documents*, Anne-Marie Nicot, Céline Roux coordination, Éditions de l'ANACT.
- Cristofari M.-F., 1997, in Précarisation sociale, travail et santé sous la direction de Appay B. et Thébaud-Mony A., IRESCO.
- De Bandt J.,, Dejours C. et Dubar C., 1995, *La France malade du travail*, Paris, Bayard.

- De Bry F., Ballet J., 2006, Responsabilité sociale de l'entreprise : la mixité femmes/hommes et le plafond de verre, la lettre du management responsable, n° 5, mai
  site internet http//www.esdes-recherche.net.
- De Coninck F., 1995, *Travail intégré et société éclatée*, PUF, collection le sociologue.
- Dejours C. (dir.), 1987, *Plaisir et souffrance dans le travail*, Éditions de l'AOCIP, Paris
- Dejours C., 1992, Pathologie de la communication. Situation de travail et espace public : le cas du nucléaire ». Raisons pratiques, 3, pp. 177-201.
- Doniol-Shaw G. Huez D., Sandret N. et al., 1995, Les intermittents du nucléaire, Enquête STED sur le travail en sous-traitance dans la maintenance des centrales nucléaires, Octarès éditions, collection Travail.
- Estryn-Béthar M., 1997, *Stress et souffrance des soignants à l'hôpital*, Paris, ESTEM, 245 p.
- Eurobaromètre, 1990, enquête Famille et emploi dans l'Europe des Douze.
- Exiga A., Piotet F., Sainsaulieu R., 1981, *L'analyse sociologique des conditions de travail*, ANACT, Collection Outils et Méthodes.
- Ferreira de Macêdo M.-B., Lada E., Kergoat D., 2005, Précarisation de la santé au travail et trajectoires professionnelles. Le cas des femmes de chambre et des veilleurs de nuit. Note de synthèse Genre Travail et Mobilités.
- Flipo A., Regnier-Loilier A., 2002, « Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : un choix complexe », *Données sociales*, Insee, p. 39-48.
- Fortino S., 2002, *La mixité au travail*, La Dispute, (Le genre du monde), Paris, 235 p.
- Fothergill DM., Grieve, DW., Pheasant, ST., 1991, Human strength capabilities during one-handed maximum voluntary exertions in the fore and aft plane. *Ergonomics* 34 (5) : 563-565.
- Messing, K and Kilbom, 1998, Å. Identifying biological specificities of relevance to work-related health. Dans : Kilbom, Å., Messing, K., Thorbjornsson, C. *Women's Health at Work*. National Institute for Working Life, Sweden, pp. 99-120.
- Fouquet A., Gauvin A., Letablier M.-T., 1999, « Des "contrats sociaux" entre les sexes différents selon les pays de l'Union Européenne » in *Rapport sur l'égalité économique hommes/ femmes*, Conseil d'Analyse Économique pp.105-146.
- Franceschi-Chaix C., 1993, « Le syndrome de *burn out*. Étude clinique et implication en psychopathologie du travail », *Recherche en soins infirmiers*, XXXII, p 5-60.
- Gadrey N., 2001, *Travail et genre, approches croisées*, L'Harmattan, Paris.
- Godechot O. et Gurgand M., 2000, « Quand les salariés jugent leur salaire », Économie et Statistique, n° 331.
- Gollac M. et Volkoff S., 2000, *Les conditions de travail*, La Découverte, collection repères.
- Gonon O., Delgoulet et Marquié J.-C., 2004, Âge, contraintes de travail et changements de postes : le cas des infirmières, *Le travail humain* n° 2, vol. 67, pp. 115-133.
- Gorgeu A. et Mathieu R., 1996, Les ambigüités de la proximité, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114.
- Guignon N., Niedhammer I., Sandret N., 2008, Les facteurs psychosociaux au travail, une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003, Synthèses Premières Informations, DARES, mai, n° 22.1.
- Guignon N., *Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ?* 2008, DARES, Ministère du Travail, des Relations sociales et de la solidarité, regards sur la parité, éd.
- Gyllensten K. et Palmer S., 2005, « The role of gender in Workplace Stress : A Critical Literature Review », *Health Education Journal*, 64, 3, p. 271-288.
- Hamon-Cholet S., Sandret N., 2007, Accidents et conditions de travail, Premières Informations, synthèses, DARES, Août, n° 31.2.
- Hirata H., Sénotier D. (dir), 1996, Femmes et partage du travail, Paris, Syros.
- Hirata H., 1998, Restructuration industrielle et division sexuelle du travail, une perspective comparative, *Revue Tiers Monde*, t XXXIX, n° 154, avril-juin.

- Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D. (coord.), 2004, *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF. Politique d'aujourd'hui. Deuxième édition augmentée, Paris.
- Hirata H., Kergoat D., 2007, « division sexuelle du travail professionnel et domestique : évolution de la problématique et paradigmes de la « conciliation », Actes du colloque Marché du travail et genre : comparaisons internationales Brésil-France, Sao Paulo et rio de Janeiro, 9-12 avril, 2007, CD-ROM.
- Hunt K., Macintyre S., 2000, « Genre et inégalités sociales de santé », in *Les inégalités sociales de santé* sous la direction de Leclerc Annette, Fassin Didier, Grandjean Hélène, Kaminski Monique, Lang Thierry, éd La Découverte/ INSERM, collection recherches, 363-375.
- Insee, 2004, *Femmes et Hommes. Regards sur la parité*, collection références, Insee, 173 p.
- Issues in Women's Occupational Health, invisible, la santé des travailleuses, 1995, Eds Messing K., Neis B. Dumais L., Gynergy book.
- Jaoul G., Kovess V., FSP-MGEN, 2004, Le *burn out* dans la profession enseignante, *Annales Médico Psychologiques*, 162, 26-35.
- Jaspard M. et al., 2001, Normer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France, *Population et sociétés*, n° 364, Janvier.
- Johnson J.V. et Hall E., 1996, « Dialectic between conceptual and causal inquiry and psychological work-environment research », Journal of occupational Health Psychology, vol. 1, n° 4, p. 365-375.
- Karasek R.-A., 1979, « Job demands, job decision latitude and mental strain : implications for job redesign », Administrative Science Quaterly, 24 : 285-308.
- Karasek R.-A., Theorell T., 1990, « Healthy work : stress, productivity, and the construction of working life », New York, basic Books.
- Kergoat D., 1985, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Paris, La Documentation Française.
- Kergoat D., 1992, les absentes de l'histoire, dans ouvriers ouvrières. Un continent morcelé et silencieux, Paris, Autrement (série Mutation, n° 126), pp. 73-83.
- Lapeyre N., 2006, L*es professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octares Éditions, collection travail et activité humaine.
- Lazarus R.S. et Folkman S., 1984, *Stress, Appraisal and Coping*, New York, Springer.
- Le Lan R., Baubeau D., 2004, « Les conditions de travail perçues par les professionnels des établissements de santé », *Études et résultats*, DREES, n° 335.
- Le Lan R., 2006, « La réduction du temps de travail vue par les salariés hospitaliers en 2003 », D.R.E.E.S., *Études et résultats*, n° 469, mars, (8 p.).
- Letourneux V., 1998, Précarité et condition de travail dans l'union européenne, Fondation européenne, Loughlingstown -Dublin.
- Linhart D.,, 2008, *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Erès, clinique du travail.
- Lippel K., Messing K., Stock S., Vézina N., 1999, La preuve de la causalité et l'indemnisation des lésions attribuables au travail répétitif : rencontre des sciences de la santé et du droit. *Windsor Yearbook of Access to Justice* XVII : 35-86.
- Loriol M., 2003, La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du burn out des infirmières, *Travail et Emploi,* n° 94, avril.
- Loriol M., 2000, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Anthropos.
- Löwy I. et Marry C., 2007, Pour en finir avec la domination maculine : de A à Z, Les Empêcheurs de penser en rond, Paris.
- Ferreira De Macêdo M.-B, Lada E. et Kergoat D., 2007, *Précarisation de la santé au travail et trajectoires professionnelles. Le cas des femmes de chambre et des veilleurs de nuit*. Paris : impr. CNRS site Pouchet, 268 p. + 16 p. d'annexes. Recherche soutenue par la DARES et la MiRe-DREES dans le cadre de l'appel à projet national « santé et travail ».
- Malenfant R., 2004, Précarisation du travail et inégalités sociales de santé. De la stabilité à la précarité d'emploi : le récit d'une expérience de travail délétère, Santé, société et solidarité n° 2.

- Malochet G., 2005, Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes, *Sociétés Contemporaines*, n° 59-60 p. 199-220.
- Malochet G., 2007, Des femmes dans la maison des hommes, l'exemple des surveillantes de prison, Travail, Genre et sociétés, n° 17, avril, p 105-121.
- Maranda M.-F., St-Arnaud L., Vézina M., Gilbert M.-A., 2008, La santé mentale des médecins et l'organisation du travail, CRIEVAT (centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail), 3rd International Congress on Occupational Health, ICOH, Québec, 2-5 septembre.
- Marry C., 1995, « les scolarités supérieures féminines en France dans les années 80 : un bilan contrasté », in *Collectif, la place des femmes, les enjeux de l'identité et de légalité au regard des sciences sociales*, Recherches, La Découverte.
- Maruani M. (dir.), 1998, Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail, Recherches, La Découverte.
- Maruani M., [2000], 2006 *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères ».
- Maruani M. et Nicole-Drancourt C., 1989, Au labeur des dames. *Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros/Alternatives.
- Maslach C., Leiter M.-P., 1997, *The truth about buen out ; how organizations cause personal stress and what tou do about it*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Mercieca P., Pinatel C., 2008, Santé au travail : pour une approche pluridisciplinaire, Travail et changement, n° 321, septembre/octobre,Lyon, Éditions ANACT.
- Messing K. et Elabidi D., 2002, Aides-soignants et aides-soignantes : la collaboration dans les tâches physiques lourdes », *Cahiers du genre*, n° 32, pp. 5-24.
- Messing K., Chatigny C., Courville J., 1998, L'invisibilité du travail et la division léger/lourd : impact sur la santé et la sécurité du travail, Objectif prévention, vol. 19, n° 2.
- Messing K., 2002, la place des femmes dans les priorités de recherche sur la santé au travail au Québec, relations Industrielles/ Industrial Relations, vol. 57 n° 4.
- Messing K., Dans P. Rey, E. Ollagnier, V. Gonik et D. Ramaciotti (dir.) *Ergonomie et normalisation*. Octarès Toulouse. pp. 37-47.
- Messing K., Randoin M., Tissot F., Rail G., Fortin J., 2004, « Une souffrance inutile : la posture debout statique dans les emplois de service », *Travail, genre et société*, n° 12.
- Messing K., Seifert A.M., Couture V., 2005, Les femmes dans les métiers non-traditionnels : le général, le particulier et l'ergonomie. *Travailler* 15 : 131-148.
- Messing K., *Travailler* n° 15 - 2006 - 1.
- Messing K., La pertinence de tenir compte du sexe des « opérateurs » dans les études ergonomiques : Bilan de recherches, Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement (CINBIOSE), http://www.pistes.uqam.ca/v1n1/articles/v1n1a5.htm,
- Messing K., 1991, Comment développe t-on une pratique féministe en santé au travail ? Recherches féministes, vol. 4 n° 2, : 87-96.
- Messing K., Boutin S., 1997, La reconnaissance des conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et en sécurité du travail. *Relations industrielles/ Industrial Relations* 52(2): 333-362.
- Molinier P., 2004, « Les métiers ont-ils un sexe ? », *Sciences humaines*, n° 146, p. 36 à 39.
- Nelson D.L., Quick J.C., Hitt M.A. et Moesel D., 1990, « Politics, Lack of Career Progress, and Works/Home Conflict : Stress and Strain for Working Women » Sex Roles ; *A journal of Research*, 23, 3-4, p. 169-185.
- Niedhammer I., Chastang J.-F., Lévy D., David S., Degionni S., 2007, Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France : étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale SUMER », *Travailler*, n° 17
- Niedhammer I., David S., Bugel I, Chea M., 2000, Catégorie socioprofessionnelle et exposition aux facteurs psychosociaux au travail dans une cohorte professionnelle, *Travailler*, n° 5, /1 p 23-45.

- Niedhammer I., David S., Bugel I., Chea M., 2000, « Catégorie socio-professionnelle et exposition aux facteurs psychosociaux au travail dans une cohort professionnelle », *Travailler* n° 5.
- *Pénibilités au travail, Études et documents*, 2008, Anne-Marie Nicot, Céline Roux coordination, Éditions de l'ANACT.
- Peyrard C., 2007, « Construction des connaissances professionnelles et collectifs de travail : la stabilité des collectifs est-elle une hypothèse nécessaire ? L'exemple des industries chimiques », GRIS XI° journées de sociologie du travail, Londres, juin (à paraître chez Octarès en 2009).
- Pialoux M., Beaud S., 1993, Permanents du temporaire, in Bourdieu P., La misère du monde, Seuil, Paris.
- *Pistes* volume 6, Numéro 1, mai 2004.
- Prioux F., 1994, « Du premier au deuxième enfant : maîtrise de la contraception, normes sociales et choix de l'intervalle », Aidelf, *Les modes de régulation de la reproduction humaine*, PUF.
- Raveyre M., 2003, « *Le travail, part oubliée des restructurations hospitalières », en collaboration avec Ughetto P.*, Revue Française des Affaires Sociales numéro spécial : restructurations hospitalières. n° 3.
- Rosenblatt P. et Sehili D., 1999, Chronique d'une neutralité annoncée, *Formation et emploi*, n° 68.
- Sainsaulieu R.. 2003, *Le malaise des soignants. Le travail sous pression à l'hôpital*, L'Harmattan (Logiques sociales), 238 p.
- Saurel-Cubizolles et al., 2001, « État de santé perçu et perte d'emploi », communication au colloque *Travail, santé, vieillissement : relations et évolutions*, 18-19 novembre 1999, Octarès, Toulouse.
- Siegrist J., 1996, « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », J. *Occup, Health Psychol.*, 1 : 27-41.
- Silverstein BA, Fine LJ, Armstrong TJ., 1986, Hand wrist cumulative trauma disorders in industry. *Br J Ind Med*. 43 : 779-784.
- Sluiter JK et al., 2001, « Criteria document for evaluation of the work-relatedness of upper extremity musculoskeletal disorders », *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27 suppl. 1 : 1-102.
- Soares A., 2001. Silent rebellions in the capitalist paradise. Dans : Baldoz R, Koeber C, Kraft P (dirs.) *The Critical Study of Work : Labor, Technology and Global Production*. Philadelphia : Temple University Press.
- Soares A., 2008, Le stress a-t-il un sexe ? in Lornet A., Laufer J. et Belghiti-Mahut S., *GRH et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes*, Paris Vuibert, pp. 199-219.
- Premji S., Lippel K. et Messing K., « On travaille à la seconde ! » Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l'ethnicité et du genre, Pistes volume 10 n° 1, mai 2008.
- Teiger C., 1995, Les barrières cachées à l'intégration des sécuritaire des femmes au travail, in Issues in Women's Occupational Health, invisible, la santé des travailleuses, Eds Messing K., Neis B. Dumais L., Gynergy book, p 202-216.
- Teiger C., Plaisantin M.-C., (1984), « Les contraintes du travail dans les travaux répétitifs de masse et leurs conséquences sur les travailleuses », in J.-A. Bouchard (dir.), *Les effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses, Confédération des syndicats nationaux*, Montréal, 33-68.
- Thébaud-Mony A., 2008, « La division sociale des risques professionnels et des atteintes à la santé liées au travail », l'exemple des cancers professionnels, *Pénibilités au travail, Études et documents*, Anne-Marie Nicot, Céline Roux coordination, Éditions de l'ANACT.
- Thévenon O., 2007, *L'activité féminine après l'arrivée d'enfants, Disparité et évolution en Europe à partir des enquêtes sur les forces de travail*, 1992-2005, documents de travail 148, INED, septembre.
- Thévenon O., 2006, « Régimes d'État social et convention familiale : une analyse des conventions emploi famille », *Economies et sociétés*, Série « socio-économie » du travail 27-6, pp 1137-1171.
- Tissot, F., Messing K., Stock S., 2004, Standing, sitting and associated working conditions in the Quebec population in 1998. *Ergonomics.*

- Toulouse G., 2003. *L'intégration de la prévention SST au management des normes ISO 9000 par la macroergonomie : Une recension des écrits suivie d'un projet pilote*. Montréal : IRSST. Rapport R-324.
- *Travail, genre et sociétés*, mars 2001, numéro 5, Harcèlement et violence : les maux du travail.
- Vézina N., Geoffrion L., Chatigny C., Messing K., Un travail de manutention : symptômes et conditions de travail chez les caissières de supermarché. *Maladies chroniques au Canada*, vol. 15, n° 1.
- Vingård E., Kilbom Å., 2001, Diseases of the musculoskeletal system and how they affect men and women. Dans : Östlin P et coll. (eds) *Gender Inequalities in Health. A Swedish Perspective*. Cambridge : Harvard Center of Population and Development Studies, Harvard University Press.
- Vogel L., 2003, « Santé des femmes au travail en Europe », éd. Etui-Rehs.
- Wizemann TM., Pardue, ML. (dir.), 2001. *Exploring the biological contributions to human health : Does sex matter?* Washington DC: National Academy Press.
- Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et les contraintes physiques - Résultats SUMER 2003.

Publications de la DARES

- 2008-22.2 - Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail (21 mai 2008).
- 2008-22.1 - Les facteurs psychosociaux au travail - Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 (21 mai 2008).
- 2008-05.1 - La prévention des risques professionnels vue par les salariés (21 janvier 2008).
- 2008-03.1 - Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi (11 janvier 2008).
- 2007-31.2 - Accidents et conditions de travail (23 juillet 2007).

Publications résultats de SUMER en fiches

- 2006-121 - Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003.
- 2006-115 - Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et les contraintes physiques - Résultats SUMER 2003.
- 2006-118 - Les expositions aux risques professionnels - les produits chimiques.
- 2006-120 - Les expositions aux risques professionnels - les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER.
- 2006-109 - Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités : Naf 2003 - niveau 31.
- 2004-089 - Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités : Naf 93 - Niveau 36.
- Sumer 1994 : Fiches par nuisance.

Résultats divers

- Présentation des résultats SUMER 2003 lors des restitutions régionales.
- L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé.
- Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq.

Publications Dares

- 2008-22.2 - Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail.
- 2008-22.1 - Les facteurs psychosociaux au travail - Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003.
- 2008-05.1 - La prévention des risques professionnels vue par les salariés.
- 2008-03.1 - Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi.
- 2007-31.2 - Accidents et conditions de travail.

- 2007-15.1 - Contact avec le public : près d'un salarié sur quatre subit des agressions verbales.
- 2007-09.3 - Plus de trois établissements sur quatre déclarent évaluer les risques professionnels.
- 2006-11.3 - La manutention manuelle des charges en 2003 : la mécanisation n'a pas tout réglé.
- 2006-11.2 - Contraintes posturales et articulaires au travail.
- 2005-32.1 - Les expositions aux produits mutagènes et reprotoxiques.
- 2005-28.1A - Huit produits cancérogènes parmi les plus fréquents (annexe).
- 2005-28.1 - Les expositions aux produits cancérogènes.
- 2005-25.3 - Le bruit au travail en 2003 : Une nuisance qui touche trois salariés sur dix.
- 2005-08.1 - L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé.
- 2004-089 - Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités.

de la recherche sur « produits toxiques » : 12 articles trouvés

- 2006-118 - Les expositions aux risques professionnels - les produits chimiques [Les résultats de SUMER en fiches] (8 août 2006).
- Correspondance entre l'identifiant de la convention collective (IDCC) et la grille de classification des enquêtes ACEMO [Aide à la réponse à l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO)] (24 septembre 2008).
- La liste des postes [Méthodologies et équipes de rédaction] (12 avril 2006).
- Le chiffre de la santé au travail [Santé au travail] (12 septembre 2005) 2 370 000 personnes, soit 13,5 % des salariés sont exposés à des produits cancérogènes en 2003.
- SUMER [Enquêtes] (20 mars 2007) Cette enquête, copilotée par la Dares et la DGT (Inspection médicale du travail), décrit les contraintes organisationnelles, les expositions professionnelles de type physique, biologique et chimique auxquelles sont soumis les salariés.
- Méthodologie [Efforts et risques au travail] (21 septembre 2005).
- Les comparaisons internationales [Les comparaisons internationales] (15 septembre 2005).
- E1 : Ouvriers qualifiés des industries de process [E : Industries de process] (15 novembre 2005).
- R0 : Caissiers, employés de libre service [R : Commerce] (15 novembre 2005).
- Q2 : Cadres de la banque et des assurances [Q : Banques et assurances] (15 novembre 2005).

Annexe

Annexe 1

Enquêtes produites au sein du ministère du Travail

L'enquête SUMER est copilotée par la DARES et la DGT (Inspection médicale du travail) ; elle décrit les contraintes organisationnelles, les expositions professionnelles de type physique, biologique et chimique auxquelles sont soumis les salariés.

L'enquête couvrait en 1994 l'ensemble des salariés du régime général et de la Mutualité Sociale Agricole. En 2003, le champ a été étendu aux hôpitaux publics, à La Poste, EDF-GDF, la SNCF et Air France. Les résultats présentés dans ce volume concernent donc ce nouveau champ.

L'échantillon

Dans ce champ, un échantillon représentatif a été tiré par un sondage à deux degrés :
1°) les médecins du travail
2°) les salariés surveillés par les médecins

Seuls les médecins du travail pouvaient avoir une connaissance précise des postes de travail. Outre l'examen médical périodique de chaque salarié surveillé, les médecins du travail doivent en effet consacrer le tiers de leur temps pour étudier l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble des entreprises dont ils ont la charge.

La participation des médecins du travail à l'enquête a reposé sur le volontariat, mais leur collaboration massive, un cinquième de la profession, relativise en partie le biais dû à celui-ci. Chaque médecin du travail enquêteur a tiré un échantillon aléatoire de salariés parmi ceux qu'il voyait à l'occasion de l'examen clinique annuel.

1792 médecins du travail ont interrogé 56 345 salariés dont 49 984 ont répondu.

L'exploitation statistique porte sur 49 984 questionnaires validés. Il y a eu 6 330 refus ou impossibilités de répondre à l'enquête.

Le questionnaire

Le questionnaire principal fournit des informations sur le salarié (sexe, âge, statut de l'emploi, profession exercée, tâche principale, fonction principale et position professionnelle) et sur l'établissement qui l'emploie (secteur d'activité, effectif de salariés, existence d'un CHSCT, de normes ISO, d'un accord ARTT).

Dans la deuxième partie, le médecin du travail fait le relevé des expositions que subit le salarié à partir d'une liste de plus de 200 situations de travail, classées en quatre catégories : les contraintes organisationnelles, les nuisances physiques, les expositions aux agents biologiques et aux agents chimiques. Enfin, il donne un avis pour chacun de ces aspects sur la qualité du poste de travail en termes de prévention des risques.

Ce questionnaire a été enrichi en 2003 sur le thème de l'organisation du travail, la partie « agents biologiques » a été refondue et la partie « produits chimiques » présentée de façon nouvelle afin d'en faciliter le remplissage.

Pour les contraintes organisationnelles, la période de référence est « la situation habituelle de travail », et les réponses sont de type « oui-non ». Pour les autres types d'exposition, le questionnement porte sur la dernière semaine travaillée, et pour chaque exposition identifiée, le médecin du travail évalue sa durée, l'existence de protections collectives et la mise à disposition de protections individuelles. Pour les agents biologiques sont également notés les moyens d'hygiène adaptés et pour les produits chimiques l'intensité de l'exposition, mesurée ou évaluée.

L'autoquestionnaire est axé sur le vécu subjectif du salarié au travail, avec notamment le questionnaire de Karasek, la santé ressentie, la relation santé-travail, l'évaluation des effets de l'ARTT, les comportements agressifs au travail.

La pondération

La pondération a été réalisée à l'aide de la macro CALMAR (Calage sur marges) selon un certain nombre de critères : sexe, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et taille d'établissement. Les populations de référence sont issues des DADS2, de l'Enquête Emploi et de sources spécifiques pour les grandes entreprises intégrées en 2003 et la Mutualité Sociale Agricole (MSA). (site internet du ministère)

L'enquête Santé et Itinéraire Professionnel (SIP) est une nouvelle enquête, conçue dans le cadre d'un partenariat entre la DREES et la DARES avec l'appui scientifique du Centre d'Études de l'Emploi. Sa mise en œuvre est assurée par l'INSEE. Elle a pour objectif de mettre en évidence les liens et interactions entre la santé et l'itinéraire professionnel. Pour cela, elle retrace le parcours professionnel et de santé des personnes enquêtées. Les résultats de la première enquête menée en 2006-2007 ne sont pas encore connus.

L'enquête décennale de santé 2002-2003
La mesure de la morbidité et de la consommation de bien médicaux constituent le cœur de l'enquête. Un questionnement sur les conditions de travail au cours de la vie a été ajouté à cette 4e enquête décennale de l'INSEE.

L'enquête SVP50, réalisée en 2003 par le groupe « épidémiologie » du CISME auprès de salariés de plus de 50 ans, s'intéresse aux conditions de travail présentes et passées du salarié, à sa perception de la retraite et à divers aspects de son état de santé.

EDITIONS réseau anact

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

4, quai des Etroits - 69321 LYON Cedex 05
Téléphone : 04 72 56 13 13 - Télécopie : 04 78 37 96 90
Internet : www.anact.fr